



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة)

**Human Development Strategies and their Role in Alleviating the Scientific
Brain Drain Phenomenon in Palestine (Case Study - Gaza Strip)**

إعداد الطالبة

ميسون زكي فوجو

تحت إشراف

أ.د. ماجد محمد الفرا

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

1433هـ - 2012 م

جامعة الإسلامية - غزة

الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza



هاتف داخلي 1150

عمادة الدراسات العليا

الرقم 35/ج.س
2012/03/21
Date التاريخ

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ ميسون زكي محمد فوجو لتبيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين
دراسة حالة قطاع غزة

وبعد المناقشة التي نعمت اليوم الأربعاء 27 ربيع آخر 1433هـ، الموافق 21/03/2012م الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

	مشرفاً ورئيساً	أ.د. ماجد محمد الفرا
	مناقشًا داخليًا	د. خليل أحمد النمروطي
	مناقشًا خارجيًا	د. محمد إبراهيم المدهون

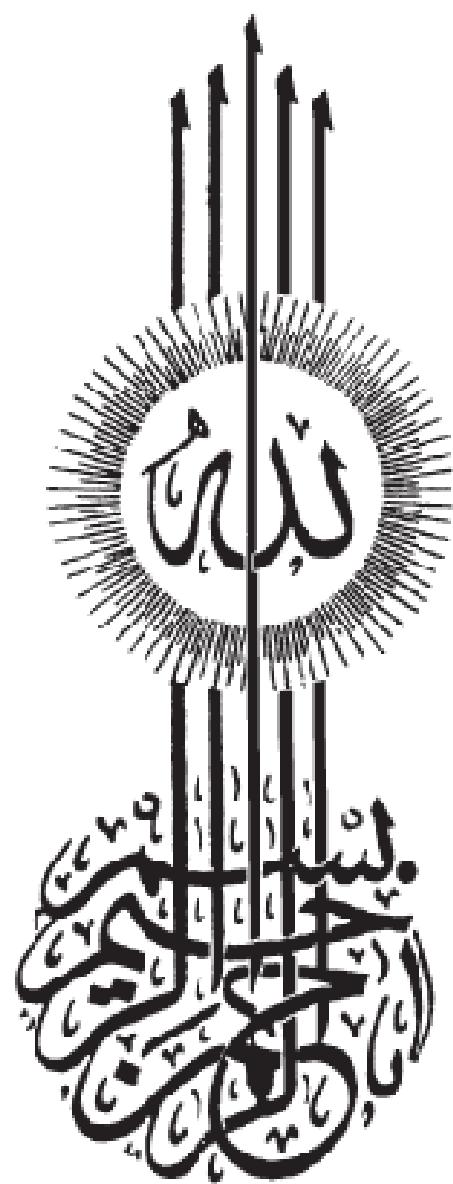
وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

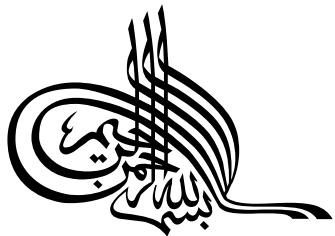
ولللجنة أجر تمنحها هذه الدرجة فلابد لها توصي بها بتقوى الله وإنزوم طاعته وإن سخر علمها في خدمة ربها ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

عميد الدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز





{ فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى بَعْضُكُمْ
مِّنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرَجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأَوْذَدُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا
وَقُتِلُوا لَا كُفَّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَا دُخُلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثُواً بِأَبَا^و
مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ }

(سورة آل عمران، آية 195)

الملخص بالعربية

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات التنمية البشرية في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين، وذلك من خلال التعرف على مدى الحاجة للتحسين في كل مجال من المجالات التالية (تحسين الوضع الاقتصادي، تأهيل وتطوير الكوادر البشرية، الاهتمام بالبحث العلمي، إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص، تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية).

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية، واستخدمت العينة الحصصية في اختيار العينة من مجتمع الدراسة المقدر بـ (59,497) كفاعة من حملة الشهادات العليا (بكالوريوس فأعلى) العاملين في قطاع غزة، حيث وزعت الاستبانة الخاصة بالكفاءات في الداخل على (550) كفاعة من الكفاءات العاملة داخل قطاع غزة، بينما وزعت استبانة الكفاءات في الخارج على (80) كفاعة من الكفاءات المهاجرة من قطاع غزة وأرسلت الاستبانة لهم عبر البريد الإلكتروني من خلال معارف وأصدقاء لهم في قطاع غزة، وتم الاستعانة ببرنامج SPSS للتحليل الإحصائي.

وأوضحت الدراسة أن (75%) من المبحوثين خارج الأراضي الفلسطينية يفكرون بالعودة لأرض الوطن وذلك لأسباب في الأساس وطنية بنسبة (55.8%). وصرح (11.2%) من المبحوثين داخل الأراضي الفلسطينية بتفكيرهم بالهجرة الدائمة، فيما يفكر (36.2%) منهم بالهجرة المؤقتة. وأوضح (31.6%) من المبحوثين أنهم يرغبون بالهجرة من أجل التطور العلمي في مجال التخصص، وأبدى كل من الكفاءات في الداخل والكفاءات المهاجرة درجة موافقة عالية (أعلى من 80%) على ضرورة تطوير الجهود المبذولة في كل مجال من المجالات التالية (تحسين الوضع الاقتصادي، تأهيل وتطوير الكوادر البشرية، الاهتمام بالبحث العلمي، إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص، تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية) لتحسين مستويات التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان أهمها: ضرورة السعي إلى خلق البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والصحية المواتية التي من شأنها تشجيع الكفاءات العلمية على العمل في بلدها مع ضرورة تعزيز قيم الحرية والديمقراطية والمساواة. والتأكد على أهمية تخطيط التعليم العالي والبحث العلمي وربطهما باحتياجات التنمية الشاملة. كما ينبغي إيلاء اهتمام أكبر بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية بحيث تكون هناك وزارة مختصة بشؤون المهاجرين للخارج ومتابعهم والتعرف على حجمهم ومواعدهم وميادين اختصاصهم وارتباطاتهم وظروف عملهم مع التأكيد على ضرورة التعاون الدائم والمستمر مع الكفاءات المهاجرة وعدم بترها عن النسيج الوطني باعتبارها خسائر معدومة يصعب استرجاعها.

Abstract

This study aimed at identifying the role of human development strategies in alleviating the scientific brain drain phenomenon in Palestine through identifying the need for improving the economic situation, rehabilitating and developing human resources, developing the scientific research, creating an encouraging environment to the private sector, as well as improving political, administrative and legal status.

The analytical descriptive method and the field study approach were applied. The quota sample was selected of the study population of (59,497) qualified individuals having university degree (Bachelor and higher) and working in the Gaza Strip. The questionnaires were distributed on (550) qualified working samples in the inside and (80) qualified working samples migrating from the Gaza Strip (by e-mail). The SPSS program was used for statistical analysis.

The study showed that (75%) of respondents in the outside think to return to the homeland for patriotic reasons rating (55.8%). (11.2%) of respondents in the Gaza Strip stated that they think for permanent immigration, and (36.2%) of them think for temporary immigration. (31.6%) of the respondents stated that they would like to immigrate abroad in order to achieve scientific development in the area of specialization. Furthermore, both the inside and the outside samples showed a high degree of agreement (higher than 80%) on the necessity of increasing the exerted efforts in the following areas: improving the economic situation, rehabilitating and developing human resources, developing the scientific research, creating an encouraging environment to the private sector, improving the political, administrative and legal status in order to achieve better levels of human development in the Palestinian territories.

In conclusion, it is recommended to exert serious efforts in order to create economic, social, educational and healthy convenient environment that encourages scientific qualified individuals to work in their country on one hand, and promote the values of freedom, democracy and equality on the other. Furthermore, it is recommended to emphasize the importance of higher education and scientific research planning and link them to the needs of comprehensive development, as well as pay much attention to the brain drain phenomenon by establishing a ministry concentrating on migrants affairs including their numbers, residences, specializations, interests and working conditions, in addition to persistent cooperation to link them to the national entity as they are futile losses.

الْمُكَبَّلُ

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِهِ خَجْلًا ... وَالرَّدِي الْجَبِيب

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَضَاءِ وَرَبِّي عَلَى الدُّرُولِ ... وَالرَّدِي الْجَبِيبَة

(حَفَظَنَا اللَّهُ تَعَالَى)

إِنَّمَا تَنْهَنِي الْغَالِبَةُ الَّتِي تَسْجُنِي وَوَقْفَتُ إِنَّمَا تَنْهَنِي عَلَى الدُّرُولِ

إِنَّ أَحْبَاءَ قَلْبِي جَيْلٌ تَحْرِيرِ الْأَفْصَحِي التَّرِيفِ - بِأَفْوَهِ اللَّهِ - (سَامِي، رَنَا، مَهْيَ، رَغْد، أَمْرُر)

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَبُو تَرِيَا وَتَرِيَا لِأَبُو تَسْبِيَا - رَمَحْمَدَ اللَّهُ -

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَهْجَرَةِ الْحَقِيقَةِ تَكُوُنُ لِلْدَّرَأِلِ حَيْثُ الْقَرْس

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَهْجَرَةِ الْحَقِيقَةِ تَكُوُنُ لِلْدَّرَأِلِ حَيْثُ الْوَجُود

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَهْجَرَةِ الْحَقِيقَةِ تَكُوُنُ لِلْدَّرَأِلِ حَيْثُ الْمَبَارَكَة

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَهْجَرَةِ الْحَقِيقَةِ تَكُوُنُ لِلْدَّرَأِلِ حَيْثُ الْعُوَدَة

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَهْجَرَةِ الْحَقِيقَةِ تَكُوُنُ لِلْدَّرَأِلِ حَيْثُ الْعُوَدَة

إِنَّمَا تَنْهَنِي هَامِنِي لِأَهْجَرَةِ الْحَقِيقَةِ تَكُوُنُ لِلْدَّرَأِلِ حَيْثُ الْمَكَانَة

بِكُلِّ الْحُبِّ وَالسُّقْرِيرِ وَالْعُرْفَاءِ بِالْجَمِيلِ أَهْدِي لِكُمْ هَذَا الْجَهْرُ الْمُتَوَاضِعُ

سَائِلَةُ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ أَنْ يُنْفَعَ بِهِ وَيُجْعَلَهُ فِي مَيْزَلِ حَمِنَاتِنَا

شكر وتقدير

(رَبِّ أَوْنِرِ عِنِّي أَنْ أَشْكُرْ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَعْمَتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ
وَأَدْخِلَنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ) (سورة النمل، آية 19)

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين، والشكر أولاً لله العلي القدير الذي فتح علي وأكرمني بإتمام هذه الدراسة.

ومن ثم أتوجه بالشكر وعظيم الامتنان لأستاذي الفاضل د. ماجد الفرا الذي لم يبخ على بالنصح والإرشاد وكان ثمرة ذلك خروج هذه الدراسة المتواضعة إلى النور فجزاه الله عنى خير الجزاء وجعل ذلك في ميزان حسناته.

كما أتقدم بالشكر لد. محمد المدهون ود. خليل النمرودي لتفضليما بقبول مناقشة هذه الدراسة، وللأخ الفاضل على صنع الله لتفضليه بمراجعة تحليل الدراسة، كما أشكر جميع المحكمين للاستبانة لما أضافوه إليها من قيمة ساهمت في إخراجها بالشكل الصحيح وأخص بالشكر أستاذي الفاضل د. سيف الدين عودة.

ولا يفوتي أن أتقدم بجزيل الشكر وخالص العرفان لجميع الأصدقاء الذين تعاونوا معي لإنجاز هذه الدراسة وأعطوني من وقتهم وجهدهم الكثير خصوصاً في التواصل مع الكفاءات المهاجرة وأخص بالذكر د. إيمان حجاج، د. ناصر حجاج، د. إيمان أبو ثريا، د. خالد كسجي، د. خالد الشرقاوي، د. محمد المدهون، د. صالح عكيل، د. إيمان إسماعيل، د. نعيمة حرب، د. نداء النجار. ولمن لم يتسع المجال لذكرهم أنتم في القلب والذاكرة دائماً ولا يسعني سوى أن أقول لكم جميعاً جزاكم الله عنى خير الجزاء وجعله في ميزان حسناتكم.

كما أشكر جميع الكفاءات سواء كانت داخل أو خارج الأراضي الفلسطينية لما أبدوه من مساعدة واهتمام لتبليغ استبانة الدراسة.

جزى الله الجميع عنى خير الجزاء ورزقهم من خيري الدنيا والآخرة أكثر مما تتوقع له نفوسهم.

الباحثة

قائمة المحتويات

الصفحة	البيان	م.
ج	آية قرآنية	1
د	ملخص الدراسة باللغة العربية	2
هـ	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	3
و	إهداء	4
ز	شكر وتقدير	5
حـ	قائمة المحتويات	6
كـ	قائمة الجداول	7
سـ	قائمة الأشكال	8
سـ	قائمة الاختصارات	9
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
2	مقدمة	1
4	مشكلة الدراسة	2
4	فرضيات الدراسة	3
5	متغيرات الدراسة	4
5	أهداف الدراسة	5
6	أهمية الدراسة	6
7	صعوبات الدراسة	7
الفصل الثاني: هجرة الكفاءات العلمية		
9	مقدمة	1
10	المبحث الأول: الهجرة مفاهيم وتصنيفات	2
13	المبحث الثاني: حجم وخصائص الظاهرة وتوزيع المهاجرين	3
19	المبحث الثالث: أسباب هجرة الكفاءات العلمية	4
26	المبحث الرابع: تأثيرات وأبعاد هجرة الكفاءات العلمية	5
31	المبحث الخامس: نماذج وتجارب واعدة وحلول مقترنة	6
الفصل الثالث: التنمية البشرية		
37	مقدمة	1
38	المبحث الأول: مفهوم التنمية البشرية	2
48	المبحث الثاني: التحديات التي تواجه التنمية العربية	3
51	المبحث الثالث: استراتيجيات التنمية البشرية	4

الفصل الرابع: التنمية البشرية وهجرة الكفاءات في الأراضي الفلسطينية

55	مقدمة	1
56	المبحث الأول: توجه التنمية في فلسطين	2
59	المبحث الثاني: الوضع الحالي واتجاهات التنمية البشرية (الإنسانية)	3
69	المبحث الثالث: هجرة الكفاءات في الأراضي الفلسطينية	4

الفصل الخامس: الدراسات السابقة

76	مقدمة	1
77	الدراسات المحلية	2
83	الدراسات العربية	3
93	الدراسات الأجنبية	4
99	التعليق على الدراسات السابقة	5

الفصل السادس: منهجية الدراسة

103	مقدمة	1
103	منهجية الدراسة	2
104	مجتمع الدراسة	3
104	عينة الدراسة	4
106	أداة الدراسة	5
108	صدق أداة الدراسة	6
112	ثبات أداة الدراسة	7
114	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	8

الفصل السابع: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

أولاً: استبانة الكفاءات في الخارج

116	اختبار التوزيع الطبيعي	1
116	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية	2
130	تحليل واختبار فرضيات الدراسة	3
	ثانياً: استبانة الكفاءات في الداخل	
152	اختبار التوزيع الطبيعي	1
152	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية	2
164	تحليل واختبار فرضيات الدراسة	3

الفصل الثامن: النتائج والتوصيات والمقررات

185	مقدمة	1
185	النتائج	2
189	التوصيات	3
191	مقررات لدراسات مستقبلية	4

المراجع

المراجع العربية

193	الكتب	1
193	الدوريات	2
194	الدراسات	3
194	الرسائل العلمية	4
195	منشورات الكترونية	5
197	التقارير	6
198	مؤتمرات	7
199	إحصائيات	8
200	موقع الكتروني	9

المراجع الأجنبية

200	الدوريات	1
200	الدراسات	2
201	التقارير	3
201	منشورات الكترونية	4

الملاحق

203	قائمة بأسماء المحكمين	1
204	استبانة الكفاءات في الخارج	2
210	استبانة الكفاءات في الداخل	3

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة
17	توزيع الكفاءات العربية المقيمة بدول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عام 2000 حسب الجنسية (متجمسين-غير متجمسين)	1
30	مجموع التحويلات إلى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	2
42	تطور مفهوم التنمية	3
59	عدد السكان الفلسطينيين المقدر في العالم حسب دولة الإقامة نهاية عام 2010	4
59	عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة والجنس منتصف عام 2011	5
60	معدل المواليد الخام والوفيات الخام المقدر في الأراضي الفلسطينية لسنوات مختارة	6
61	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الضفة الغربية وقطاع غزة - الأفراد 15 سنة فأكثر حسب أهم سمات القوى العاملة والمنطقة 2004 - 2010 (حسب معايير منظمة العمل الدولية)	7
67	التوزيع النسبي للسكان الفلسطينيين (15 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية 2010-2007	8
67	أعداد الطلبة والخريجين والهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الجامعية وكليات المجتمع حسب الجنس 2005/2006-2009/2010	9
72	الأسباب الرئيسية الثلاثة وراء الرغبة في الهجرة حسب منطقة الإقامة	10
104	عدد الكفاءات العاملة في قطاع غزة حسب القطاع والمؤهل العلمي، 2010	11
107	مقياس الإجابة على الفقرات	12
109	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال	13
109	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال	14
110	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال	15
110	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال	16
111	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال	17
111	معامل الارتباط بين كل درجة كل مجال من مجالات الاستبانه والدرجة الكلية للإجابة	18
112	معاملات ارتباط بيرسون ومعاملات الثبات لكل مجال من مجالات الاستبانه	19
113	معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانه وللإجابة	20
116	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	21
116	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	22
	استبيان الكفاءات في الخارج	23

رقم الجدول	الصفحة	عنوان الجدول	م.
117	7.3	توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي	24
118	7.4	توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل الرئيسي	25
119	7.5	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	26
119	7.6	توزيع أفراد العينة حسب العمر	27
120	7.7	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	28
120	7.8	توزيع أفراد العينة حسب سنة الحصول على آخر مؤهل علمي	29
120	7.9	توزيع أفراد العينة حسب البلد الحاصل منها على آخر مؤهل علمي	30
122	7.10	توزيع أفراد العينة حسب المدة التي تم قضائها لاستلام عمل	31
122	7.11	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة	32
123	7.12	توزيع أفراد العينة حسب دولة الإقامة الحالية	33
123	7.13	توزيع أفراد العينة حسب الجنسية الحالية	34
124	7.14	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الإقامة في بلد المهجـر	35
124	7.15	توزيع أفراد العينة حسب زيارة الأراضي الفلسطينية	36
125	7.16	توزيع أفراد العينة حسب المدة الزمنية لزيارة الأراضي الفلسطينية	37
125	7.17	توزيع أفراد العينة حسب متابعة الأخبار في الأراضي الفلسطينية	38
125	7.18	توزيع أفراد العينة حسب الوضع الاقتصادي	39
126	7.19	توزيع أفراد العينة حسب حق الإقامة الدائمة في الأراضي الفلسطينية	40
126	7.20	توزيع أفراد العينة حسب مواجهة صعوبات أثناء العمل في الأراضي الفلسطينية	41
127	7.21	توزيع أفراد العينة حسب نوع الصعوبات التي واجهتهم أثناء العمل في الأراضي الفلسطينية	42
127	7.22	توزيع أفراد العينة حسب التعرض لمضايقات من جهة قوات الاحتلال	43
127	7.23	توزيع أفراد العينة حسب نوع المضايقة التي تم التعرض لها من جهة قوات الاحتلال	44
128	7.24	توزيع أفراد العينة حسب تحقيق الهدف من الهجرة	45
128	7.25	توزيع أفراد العينة حسب القيام بتحويل مبالغ مالية	46
128	7.26	توزيع أفراد العينة حسب كيفية استخدام التحويلات المالية	47
129	7.27	توزيع أفراد العينة حسب التفكير في العودة إلى الأراضي الفلسطينية	48
129	7.28	توزيع أفراد العينة حسب الأسباب الدافعة للعودة إلى الأراضي الفلسطينية	49
130	7.29	توزيع أفراد العينة حسب الدوافع التي يمكن أن تؤثر في قرار العودة للأراضي الفلسطينية	50
132	7.30	تحليل فقرات المجال الأول المتعلقة بتحسين الوضع الاقتصادي	51
134	7.31	تحليل فقرات المجال الثاني المتعلقة بتأهيل وتطوير الكوادر البشرية	52

رقم الجدول	الصفحة	عنوان الجدول	م.
137	7.32	تحليل فقرات المجال الثالث المتعلق بالاهتمام بالبحث العلمي	53
140	7.33	تحليل فقرات المجال الرابع المتعلق بإيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	54
142	7.34	تحليل فقرات المجال الخامس المتعلق بتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	55
144	7.35	تحليل مجالات الدراسة	56
146	7.36	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير المؤهل العلمي	57
147	7.37	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير التخصص العلمي	58
148	7.38	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير مكان العمل الرئيسي	59
149	7.39	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير الجنس	60
150	7.40	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير العمر	61
151	7.41	اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة حسب متغير العمر	62
استبانة الكفاءات في الداخل			
152	7.42	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	63
152	7.43	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	64
153	7.44	توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي	65
154	7.45	توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل الرئيسي	66
154	7.46	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	67
155	7.47	توزيع أفراد العينة حسب العمر	68
155	7.48	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	69
156	7.49	توزيع أفراد العينة حسب البلد الحاصل منها على آخر مؤهل علمي	70
157	7.50	توزيع أفراد العينة حسب سنة الحصول على آخر مؤهل علمي	71
157	7.51	توزيع أفراد العينة حسب المدة التي تم قضائها لاستلام عمل	72
158	7.52	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة	73
158	7.53	توزيع أفراد العينة حسب حق الإقامة الدائمة في الأراضي الفلسطينية	74
159	7.54	توزيع أفراد العينة حسب الوضع الاقتصادي	75
159	7.55	توزيع أفراد العينة حسب التعرض لمضايقات من جهة قوات الاحتلال	76
160	7.56	توزيع أفراد العينة حسب نوع المضايقة التي تم التعرض لها من جهة قوات الاحتلال	77
160	7.57	توزيع أفراد العينة حسب الرغبة في الهجرة	78
161	7.58	توزيع أفراد العينة حسب الأسباب الدافعة لعدم الهجرة	79
162	7.59	توزيع أفراد العينة حسب الدولة التي يرغب في الهجرة إليها	80
162	7.60	توزيع أفراد العينة حسب الأسباب الرئيسية للتفكير بالهجرة	81
164	7.61	تحليل فقرات المجال الأول المتعلق بتحسين الوضع الاقتصادي	82

م.	عنوان الجدول	رقم الجدول	الصفحة
83	تحليل فقرات المجال الثاني المتعلق بتأهيل وتطوير الكوادر البشرية	7.62	167
84	تحليل فقرات المجال الثالث المتعلق بالاهتمام بالبحث العلمي	7.63	170
85	تحليل فقرات المجال الرابع المتعلق بإيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	7.64	173
86	تحليل فقرات المجال الخامس المتعلق بتحسين الأوضاع السياسية والإدارية	7.65	175
87	تحليل مجالات الدراسة	7.66	177
88	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير المؤهل العلمي	7.67	178
89	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير التخصص العلمي	7.68	179
90	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير مكان العمل الرئيسي	7.69	180
91	متوسطات رتب الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير مكان العمل الرئيسي	7.70	181
92	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير الجنس	7.71	181
93	متوسطات رتب الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير الجنس	7.72	182
94	تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير العمر	7.73	183

قائمة الأشكال

م.	عنوان الشكل	رقم الشكل	الصفحة
1	معدلات الهجرة حسب التعليم في بعض الدول العربية (2007-2004)	2.1	18
2	تدفقات التحويلات المالية إلى بعض الدول العربية عام 2006	2.2	29
3	الهرم السكاني في الأراضي الفلسطينية، (متصف العام 2011)	4.1	60
4	المهاجرون من الأراضي الفلسطينية إلى الخارج في الفترة 2005-2009	4.2	70
5	المهاجرون من الأراضي الفلسطينية إلى الخارج حسب الحالة التعليمية في الفترة 2005-2009	4.3	71

قائمة الاختصارات

الاختصار	م.	التوسيع
1	FAO	United Nations Food and Agriculture Organization
2	HDR	Human Development Report
3	OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
4	PALESTA	Palestinian Scientists and Technologists Abroad
5	TOKTEN	Transfer of knowledge through Expatriate Nationals
6	UNDP	United Nations Development Programme
7	UNRWA	United Nations Relief and Works Agency for Palestinian Refugees in the Near East
8	WFP	United Nations World Food Programme
9	WHO	United Nations World Health Organization

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

مشكلة الدراسة

فرضيات الدراسة

متغيرات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

صعوبات الدراسة

مقدمة

يعتبر موضوع التنمية البشرية من المواضيع الهامة التي ما تزال تشغّل اهتمام الكثير من المفكرين والباحثين والقادة السياسيين في مختلف الدول خاصة النامية منها، وذلك لأهمية هذه العملية في إحداث التطور وتحقيق الانتقال النوعي والكمي للمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوبة. وقد كان مفهوم التنمية منذ الحرب العالمية الثانية وحتى نهاية عهد الثمانينات قاصراً على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات مادية لكن مع تدشين مفهوم التنمية البشرية سنة 1990 عندما تبناه برنامج الأمم المتحدة للإنماء أصبح الإنسان هو صانع التنمية و هدفها.

وتعرف هيئة الأمم المتحدة التنمية البشرية بأنها عملية توسيع نطاق الخيارات أمام الأفراد، وأهم هذه الخيارات هي أن يحيا الأفراد حياة طويلة وحالية من الأمراض وأن يحصلوا على قدر معقول من التعليم وأن يكون بوسعهم الحصول على الموارد التي تكفل لهم مستوى معيشي كريم بالإضافة إلى تمعتهم بالحريات السياسية وحقوق الإنسان واحترام الإنسان لذاته (Human Development Report, 1990: 10).

فمضمون التنمية البشرية أن يصبح الناس هم مركز التنمية ومحورها، فالتنمية البشرية تتصرّف إلى تنمية الناس بالتركيز على تكوين وبناء القدرات البشرية، كما أنها تنمية من أجل الناس لما تؤكده من ضرورة استخدام هذه القدرات في أنشطة إنتاجية تضمن استمرارية التنمية والتوزيع العادل لثمارها وهي بالضرورة تنمية بواسطة الناس لأنها تعتمد إلى توسيع اختيارهم وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات ويلاحظ تكامل هذه الأبعاد الثلاثة مع بعضها حيث يدعم كل منها البعدين الآخرين، وتتعثر التنمية حين يختلف أحد هذه الأبعاد (بن صوشا، 2005: 5).

ويعد موضوع التنمية البشرية في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية. وقد شكلت تجربة تنمية المجتمع الفلسطيني تحت الاحتلال الإسرائيلي تجربة فريدة في فكرها ومضمونها وأهدافها، تلك الأهداف التي نتّطّورت تبعاً للظروف السياسية التي مرّ فيها المجتمع الفلسطيني، فالخلفية السياسية التي تعتمد عليها الحياة الاجتماعية في الأراضي الفلسطينية تختلف عن كافة دول العالم ويعود ذلك للوضع المفروض على الشعب الفلسطيني من الاحتلال الإسرائيلي، مما جعل بعض المفكرين والخبراء الاقتصاديين يرون استحالة التنمية في ظل الوضع القائم، في حين يرى

آخرون أن التنمية، بكل معانيها، تسهم في تطوير وتعزيز عوامل الصمود، وخصوصاً إذا عمت ثمارها الفئات الشعبية والمناطق الأكثر فقراً وتهميشاً ولم تقتصر على الفئات والمناطق الميسورة، وقد أكدت التجربة صحة التوجّه الثاني الذي لا يرى أي تناقض بين التنمية ومقاومة الاحتلال، بل يدعو إلى الجمع بينهما بطريقة خلاقة (عبد الله وأجلند، 2005: 16).

وتقوم الرؤية التنموية الفلسطينية على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه، وتستند هذه الرؤية إلى مبررات موضوعية تتمثل في صلابة رأس المال البشري وقدرته على التصدي للتحديات التي يمكن أن تفرض عليه وخصوصاً عملية التهميش الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي يمارسه الاحتلال ضد الشعب الفلسطيني (الخطيب، 2005: 8). غير أنه منذ اندلاع انتفاضة الأقصى في الأراضي الفلسطينية عام 2000 بدأت ظاهرة الهجرة إلى الخارج بالتفاقم من شرائح مختلفة من المواطنين خاصة شريحة الأكاديميين وذوي الشهادات العليا وأصحاب رؤوس الأموال والمستثمرين، بعضهم سعياً للبحث عن عمل وبعضهم هروباً من الوضع المأساوي الذي سببه الاحتلال الإسرائيلي (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، 2006)، وتشير نتائج مسح الهجرة الأول في فلسطين عام 2010 إلى أن هناك أكثر من (7,000) مهاجر للخارج سنوياً، كما أوضحت أن حوالي (32) ألف هاجروا للإقامة خارج الأراضي الفلسطينية خلال الفترة 2005 – 2009، علماً بأن هذا العدد لا يشمل الأسر التي هاجرت بالكامل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (هـ)، 2010).

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة كمحاولة جادة لرصد ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية (هجرة العقول)، والتي تعبر ببساطة عن الانتقال الإرادي أو القسري للأشخاص المؤهلين والحاصلين على مستوى تعليم الحلقة الثالثة (بكالوريوس) بما فوق من دولة إلى أخرى، ومسبباتها وما يتربّ عليها من آثار من أجل العمل على وضع استراتيجيات فاعلة للتنمية البشرية تقوم على توفير البيئة الملائمة لرأس المال البشري كوسيلة من الوسائل الناجعة للحد من نزيف العقول والكفاءات العلمية التي هجرت مجتمعاتها عن قصد أو بدونه تاركة وراء ظهورها كما هائلاً من التراجع في مجالات العلم والبحث المعرفي في الوقت الذي يفترض فيه أنه تم إعدادها لخدمة مجتمعها وتطوير قدراته وبالتالي العمل على رفع مستويات الرفاهية والإنتاج لبلدانها والتي هي أحق من غيرها في التقدم والازدهار.

مشكلة الدراسة

تُعد مشكلة هجرة الكفاءات العلمية واحدة من أخطر المشاكل التي تواجه البلدان النامية فهي تشكل ظاهرة سلبية وخطيرة على هذه البلدان من الناحيتين العلمية والمادية كما أنها تؤثر على خططها التنموية. أضف إلى ذلك حرمان هذه الدول من الاستفادة من خبرات ومؤهلات كفاءاتها التي عملت على تأهيلها على مدار سنوات طوال، والمستفيد والرابح الأول من هذه المشكلة هي البلدان المتقدمة والتي تقوم عبر وسائل وطرق متعددة على جذب هذه الكفاءات. والمشكلة الحقيقة في هذه الظاهرة ليست في ترك هذه الخبرات والكفاءات موقعها الطبيعية في الوطن وانتقالها إلى مؤسسات علمية متغيرة، حيث يمكن لهذا الانتقال أن يفيد في تطور العلم ويدفع بعجلته نحو الأمام ويأتي بخبرات جديدة إلى البلاد، لكن المشكلة التي تفرض نفسها هي في عدم رغبتهم أو قدرتهم على ترك مواطنهم الجديدة ورجوعهم إلى مواطنهم الأصلية بعد حصولهم على الخبرات العلمية والمهارات التقنية التي يمكنها دفع عجلة التنمية في وطنهم الأم.

وعلى مدار سنوات مضت عانت الأراضي الفلسطينية من هجرة شبابها وكوادرها وكفاءاتها العلمية للخارج ويبعدوا أنه في ظل انعدام الفرص وتدور الأوضاع الأمنية وشلل الاقتصاد باتت الهجرة هي الحل الأمثل بالنسبة لهم. وعليه فقد حان الوقت لإعادة النظر في مشكلة نزيف العقول والكفاءات العلمية الفلسطينية والذي يعتبر قاعدة الارتكاز لانطلاق عمليات التنمية بجميع جوانبها وذلك من خلال وضع استراتيجيات فاعلة للتنمية البشرية تهدف بالمقام الأول إلى توفير البيئة المناسبة لهذه الكفاءات لضمان الاستثمار الأمثل للعنصر البشري والذي يعد المفتاح لتحقيق النمو من أجل غد أفضل لمستقبل الأجيال القادمة والتي ستساهم في عملية التنمية والبناء والتطوير. ومن هنا يمكننا صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما هي استراتيجيات التنمية البشرية الازمة للحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين؟

فرضيات الدراسة

1. يؤثر التوجه نحو وضع استراتيجيات لتحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

نـ يؤثر التوجه نحو تحسين الوضع الاقتصادي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

ن يؤثر التوجه نحو تأهيل وتطوير الكوادر البشرية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

ن يؤثر التوجه نحو الاهتمام بالبحث العلمي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

ن يؤثر إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

ن يؤثر تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، مكان العمل، الجنس، العمر).

متغيرات الدراسة

المتغير التابع: يتمثل في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

المتغيرات المستقلة: تتمثل في استراتيجيات التنمية البشرية الازمة للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية وتشمل:

ن تحسين الوضع الاقتصادي.

ن تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الفلسطينية.

ن تعزيز ميدان البحث العلمي.

ن إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص.

ن تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

ن التعرف على مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية مقارنة بالدول الأخرى.

- نـ رصد حجم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في الأراضي الفلسطينية.
- نـ التعرف على الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات الفلسطينية إلى الدول المتقدمة لكي يتسعى تحديد المعالجة المثلثى للحد من تلك الظاهرة.
- نـ التعرف على الدوافع التي بوسعها أن تؤثر إيجاباً في فرار عودة الكفاءات المهاجرة للوطن.
- نـ التعرف على أثر وجود استراتيجيات فاعلة للتنمية البشرية في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.
- نـ تقديم توصيات ومقترنات من الممكن أن تسهم في الحد أو التقليل من آثار هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

أهمية الدراسة

- نـ تكمن أهمية هذه الدراسة في أصالتها حيث تعتبر الدراسة الأولى في فلسطين، على حد علم الباحثة، والتي تطرق للربط بين موضوع التنمية البشرية وهجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية، وتبث في سبل وضع استراتيجيات فاعلة لتحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية تسهم في الحد من هجرة هذه الكفاءات.
- نـ تعالج موضوع حيوي وعلى جانب كبير من الأهمية وهو ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية وانعكاساتها على المجتمع الفلسطيني.
- نـ تشير مزيد من الاهتمام بمشكلة هجرة الكفاءات العلمية من الأراضي الفلسطينية وتبيّن ضرورة وجود إحصاءات دقيقة حول الموضوع.
- نـ ستعطي نتائج الدراسة الفرصة للتعرف عن قرب على واقع هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية وأسبابها وكيفية مواجهة نتائجها للحد من الآثار السلبية المترتبة عليها.
- نـ تضع أمام صناع القرار تصور تطبيقي بما تقدمه من نتائج وتقديرات ومقترنات حول استراتيجيات التنمية البشرية اللازم استخدامها في الأراضي الفلسطينية للحد من هجرة الكفاءات العلمية.
- نـ تقدم توصيات ومقترنات لكل من السفارات والقنصليات والممثليات والجاليات والتجمعات الفلسطينية للحد من الآثار السلبية لهجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

صعوبات الدراسة

كل بحث علمي لا يكاد يخلو من صعوبات وعقبات يتلقاها الباحث منذ اختيار الموضوع حتى الانتهاء منه، ومن أهم الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة:

ن قلة الدراسات التي تتناول موضوع البحث سواء في العالم العربي أو في الأراضي الفلسطينية على وجه الخصوص فمعظم الدراسات التي تناولت موضوع هجرة الكفاءات تركز على الأسباب والنتائج والآثار وطرق الحد من هذه الظاهرة.

ن لا توجد إحصائيات حديثة ودقيقة تشير لحجم هجرة الكفاءات العلمية في العالم العربي بشكل عام وفي الأراضي الفلسطينية يزداد الوضع صعوبة نتيجة الاحتلال وعدم وجود جهات حكومية مخصصة لإدارة الهجرة بوسعها معرفة الأعداد الفعلية التي تترك أرض الوطن والأسباب الفعلية لهذه الهجرة.

ن صعوبة التواصل مع الكفاءات المهاجرة، نتيجة عدم وجود أعداد وعناوين محددة لهم، حيث اعتمدت الباحثة على تمرير الاستبانة الإلكترونية لهذه الكفاءات من خلال معارف وأصدقاء لهم في الأراضي الفلسطينية.

ن عدم استجابة العديد من الكفاءات المهاجرة لتعبئة الاستبانة الإلكترونية التي تم تمريرها لهم بالرغم من مراسلتهم عدة مرات حيث اعتذر العديد منهم عن تعبئتها نظراً لانشغالهم.

الفصل الثاني

هجرة الكفاءات العلمية

المبحث الأول: الهجرة مفاهيم وتصنيفات

المبحث الثاني: حجم وخصائص الظاهرة وتوزيع المهاجرين

المبحث الثالث: أسباب هجرة الكفاءات العلمية

المبحث الرابع: تأثيرات وأبعاد هجرة الكفاءات العلمية

المبحث الخامس: نماذج وتجارب واعدة وحلول مقترنة

مقدمة

تعتبر هجرة الكفاءات والخبرات أو ما اصطلح على تسميته "هجرة الأدمغة" أو "هجرة العقول" واحدة من أكثر المشكلات حضوراً على قائمة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها البلدان النامية، منذ أن باشرت هذه البلدان بوضع البرامج للنهوض بأوضاعها المتردية الموروثة عن حقب طويلة من الحكم الاستعماري والهيمنة الأجنبية. وتمثل هذه المشكلة بالنسبة للبلدان العربية جرحاً نازفاً يثخن الجسد العربي، وتفت حاجزاً كبيراً في طريق التنمية العربية من خلال استنزاف العنصر الأثمن، والثروة الأغلى من بين العوامل الضرورية للنهوض بتنمية حقيقة متينة الأسس، قابلة للتطور والاستمرار حيث تسبب في حرمان هذه الدول من الاستفادة من خبرات ومؤهلات هذه الكفاءات مما يؤثر سلباً على تطور الاقتصاد القومي وعلى التركيب الهيكلي للسكان والقوى البشرية (الإتحاد البرلماني العربي، 2001: 1).

يلقي هذا الفصل الضوء على ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية والعقود المبدعة إلى الخارج، حيث يوضح المبحث الأول مفهوم الهجرة والانتقال ويركز على تعريف هجرة الكفاءات العلمية. ويرصد المبحث الثاني حجم الظاهرة في دول الجوار والتي تتشابه مع الأرضي الفلسطينية في جملة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تخلق البيئة المناسبة لمثل تلك الهجرات، والتي تعدد كل المؤشرات ومعايير الطبيعية التي من المفترض وجودها في أي مجتمع يحظى بظروف طبيعية. ويستعرض المبحث الثالث أسباب هجرة الكفاءات العلمية والدافع الكامنة وراء تلك المشكلة التي باتت تشكل خطراً كبيراً على درجة النمو والتطور العلمي والتقني للمجتمعات الفاقدة (الطاردة) لتلك الكفاءات لصالح الدول المستقطبة لها، فيما يوضح المبحث الرابع تأثيرات وأبعاد هذه الهجرة على دول المنشأ، وفي الختام يعرج المبحث الخامس على بعض النماذج والتجارب والحلول المقترنة لمواجهة هذه الظاهرة والحد منها أو الاستفادة منها على أقل تقدير.

المبحث الأول

الهجرة مفاهيم وتصنيفات

مصطلحات تعريفية

يشتق لفظ الهجرة لغوياً من (الهجر)، وهو انتقال الإنسان من حال إلى حال، ويشتق أيضاً من (المهجرة والمهاجرة) أي ترك الأرض إلى أرض أخرى، وتعني الهجرة عامة، الانتقال عامة، الانتقال الجغرافي من منطقة إلى منطقة أخرى بقصد الإقامة الدائمة أو المؤقتة (الرازي، 1984: 790). وبشكل عام يسمى الشخص مهاجراً عندما يهاجر ليعيش في أرض أخرى بفعل ظلم ظالم لا يعرف الرحمة، أو المغادرة إلى أرض ثانية طلباً للأمن والسكينة والعدل (المساواة) والعدالة (الإنصاف) (الفضل، 2002: 3).

ويوجد العديد من التصنيفات للهجرة، إلا أن تصنيفها إلى هجرة خارجية وأخرى داخلية هو أكثر التصنيفات شيوعاً ووضوحاً في نفس الوقت، ويميز هذا التصنيف بين الهجرة الخارجية والداخلية على أساس أن الأولى هي انتقال السكان من دولة إلى أخرى بهدف تغيير الإقامة بصفة مؤقتة أو دائمة، أما الثانية فالمقصود بها حركة السكان داخل حدود الدولة الواحدة (صبيح وآخرون، 1987: 88)، وتركز هذه الدراسة على الصنف الأول من الهجرة وهي الهجرة الخارجية غير أنه لن يتم تناول جميع الأفراد المهاجرين الذين يقعون تحت مسمى الهجرة الخارجية، حيث تتناول الدراسة فئة محددة من هؤلاء المهاجرين وهم من يطلق عليهم "الكفاءات العلمية".

وتعدّت المرادفات لهجرة الكفاءات العلمية بحيث تشمل على سبيل المثال هجرة العقول، هجرة الأدمغة، نزيف الأدمغة (Brain Drain)، إجهاض الأدمغة، إهدار الطاقات، نهب المعرفة، إقتناص العلم، صيد الكفاءات، هجرة العلماء النخبة، انتزاع الأدمغة، استيراد النخبة، والنقل المعاكس للتكنولوجيا (The Reverse Transfer of Technology)، وبناءً عليه ورد الكثير من التعريفات لمفهوم هجرة الكفاءات العلمية غير أن كل تعريف تناولها من خلال إحدى المرادفات السالفة الذكر.

يرى البعض أن مصطلح استنزاف العقول أو الأدمغة هو اصطلاح أطلقه البريطانيون لوصف خسارتهم خلال السنوات الأخيرة من العلماء والمهندسين والأطباء بسبب الهجرة من بريطانيا إلى الخارج، خاصة الولايات المتحدة الأمريكية إلا أن العبارة الآن أصبحت تطلق على جميع المهاجرين المدربين تدريباً عالياً من بلدانهم الأصلية إلى بلدان أخرى (زين، 1972: 13).

ويعرف كل من Docquier and Rapoport هجرة الأدمغة بأنها تحويل عالمي للموارد بشكل رأسمايل بشري وطالع إجمالاً هجرة ذوي الكفاءات العالية من المتعلمين من الدول النامية إلى الدول المتقدمة، ويشمل هؤلاء إجمالاً وليس حسراً المهندسين والأطباء والعلماء وغيرهم من أصحاب الكفاءات العالية والشهادات الجامعية (Docquier and Rapoport, 2006: 2).

فيما يرى العربي بأنها تمثل الهجرة الدائمة للكفاءات أو الفئات الأكثر تعليماً وتأهيلًا، عادة خريجي التعليم العالي وما فوقه، إلى خارج أوطانهم بحثاً عن فرص أوسع في مجال تخصصاتهم أو عن بيئه مجتمعية أكثر جاذبية ومستوى معيشة أفضل لهم ولأسرهم (العربي، 2006: 186).

واعتبر عفارة أن هجرة الكفاءات تعبّر ببساطة عن الانتقال الإرادي أو القسري لذوي الشهادات العلمية العالية والخبرات الفنية من دولة إلى أخرى، سواء درسوا في وطنهم أو خارجه، بحيث يحقق لهم استقرارهم في الخارج بشكل دائم الاندماج في البنية الاجتماعية والعلمية والاقتصادية لمجتمع المهاجر (عفارة، 2005: 23).

ويرى مرسي أن النزيف البشري هو غياب العناصر البشرية الحيوية الضرورية والمطلوبة لتحقيق عمليات التنمية الشاملة لمجتمع من المجتمعات، في فترة زمنية محددة من حياته، هذا الغياب قد يكون بالهجرة أصلاً، أو بالامتناع عن العودة بعد قضاء فترة معينة بالخارج بقصد الدراسة أو التدريب، طالت هذه الفترة أو قصرت، وهذا النزيف يندرج تحته أصحاب الكفاءات العقلية النادرة والخبرات العلمية العالية المستوى والمهارات الدقيقة، التي يشكل غيابها خطورة على حياة المجتمع في حاضره أو مستقبله (مرسي، 1982: 47).

في حين اعتبرت منظمة اليونسكو أن هجرة العقول هي نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول يتسم بالتدفق في اتجاه واحد (ناحية الدول المتقدمة) أو ما يعرف بالنقل العكسي للنكتولوجيا، لأن هجرة العقول هي نقل مباشر لأحد أهم عناصر الإنتاج، وهو العنصر البشري (الإتحاد البرلماني العربي، 2001: 3).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن هجرة الكفاءات العلمية تعبر ببساطة عن الانتقال الإرادي أو القسري للأشخاص المؤهلين والحاصلين على مستوى تعليم الحلقة الثالثة (بكالوريوس) مما فوق من دولة إلى أخرى بقصد الإقامة الدائمة أو المؤقتة، بهدف تعظيم العائد من التعليم الذي حصلوا عليه عن طريق البحث عن وظائف بعوائد أفضل، أو لإيجاد بيئة تعوض الخلل الموجود في بلدانهم الأصلية.

تصنيفات الهجرة

يمكن تصنيف الهجرة من حيث الدوافع والأسباب إلى (زرنه جي، 2006: 2):

1. هجرة اختيارية: تدرج ضمن التطلعات والبحث الفردي عن الأفضل.
2. هجرة إجبارية (قسرية): أو بعبارة أدق تهجير، حيث تفرض قوة خارجية على غير إرادة الأفراد أو الجماعات بمختلف فئاتها وشرائحها ومنها "العقل" مغادرة أوطانها الأم.

أما من حيث أهداف الهجرة، فيمكن رصد نمطين من الهجرة (زرنه جي، 2006: 3):

1. هجرة دائمة: وتعني الهجرة دون العودة إلى الوطن الأصلي، وهي الأكثر خطورة.
2. هجرة مؤقتة: وذلك بهدف التحصيل العلمي أو لتحسين المستوى المعيشي أو لأسباب سياسية وأمنية، بحيث يعود المهاجر بعد تحقيق هدفه أو زوال المسببات المؤقتة إلى وطنه الأصلي في نهاية المطاف.

المبحث الثاني

حجم وخصائص الظاهرة وتوزيع المهاجرين

يعتبر شح البيانات حول الهجرة وصعوبات تقدير حجمها والتعرف بدقة على خصائصها من أبرز التحديات التي تواجه الباحث والمخطط والمعني بقطاع الهجرة على حد سواء. ويعود هذا النقص إلى عدة عوامل، منها المتعلق بصعوبة حصر ظاهرة لها علاقة بعده دول في نفس الوقت، باعتبار أن حصر المهاجرين يستوجب معرفة أعدادهم في كافة دول العالم، وكون التعدادات العامة للسكان والمسوحات الوطنية لا تسمح إلا بمعرفة المقيمين أو من لهم علاقة أسرية بالمقيمين في أحسن الأحوال، كما تعود بعض الصعوبات إلى ضعف تبادل المعلومات على الصعيد الدولي فيما يخص حجم الهجرة وخصائصها، علامة على الأسباب الإدارية والسياسية وما تتضمنه الهجرة من هجرة غير مسجلة أو غير قانونية (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2006: 3)، ولا تتوفر معلومات جديرة بالاهتمام إلا لدى الدول التي توجه إليها معظم الكفاءات العربية المهاجرة، وفي مقدمتها الولايات المتحدة وكندا ودول الاتحاد الأوروبي. لكن هذه الدول، التي تنشر معلومات مفصلة عن الهجرة إليها، لا تقدم تقديرات مضبوطة لحجم هجرة الكفاءات، وإنما ينصب اهتمامها على المجموع العام للمهاجرين من كل بلد عربي، ولا تعتمد معطياتها بصدق الكفاءات العربية المهاجرة على معايير موحدة (عارف، 2010: 2).

وأوضح التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية أن ظاهرة التنافس على جلب وتوظيف العقول والكفاءات في كافة أنحاء المعمورة هي إحدى تبعات أو تداعيات العولمة وأسواق العمل المعاصرة، فقد ارتفعت نسبة المهاجرين من أصحاب التعليم العالي من مجموع المهاجرين في العالم بما يزيد عن (50%) فقط خلال الخمس سنوات الفاصلة بين 1995-2000، وارتفع عددهم بذلك من (9.4) مليون إلى (19.7) مليون خلال نفس الفترة، هذا في حين ارتفعت أعدادهم إلى الضعف بالنسبة للمقيمين بدول أوروبا (التي تستقبل القسم الأوفر من الهجرة العربية) وانتقل عددهم من (2.5) مليون إلى (4.9) مليون خلال عشرية التسعينيات (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2008: 9).

وعلى الرغم من عدم توافر إحصائيات دقيقة ومتعددة يمكن لها أن تصف بشكل واقعي دقيق حجم ظاهرة هجرة العقول العربية المتغيرة رقمياً وإحصائياً باستمرار، إلا أن ما هو متوفّر من إحصائيات مستقاة من بعض الدراسات التي قامت بها جامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية ومنظمة اليونسكو وعدد آخر من المنظمات الدولية والإقليمية المختلفة قد تعطي بعض

المؤشرات التي يمكن لها مجتمعة الإحاطة بصورة عامة بحجم هذه الظاهرة وهي على النحو التالي (عزت، 2008: 3):

- يساهم الوطن العربي في ثلث هجرة الكفاءات من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة.
- إن (50%) من الأطباء و (23%) من المهندسين و (15%) من العلماء من مجموع الكفاءات العربية المتخرجة من الجامعات العربية يهاجرون متوجهين إلى أوروبا والولايات المتحدة وكندا بوجه خاص.
- يشكل الأطباء العرب العاملون في بريطانيا (34%) من مجموع الأطباء العاملين فيها.
- منذ عام 1977 وحتى عام 2006 هاجر أكثر من (750) ألف عالم عربي إلى الولايات المتحدة الأمريكية.
- إن ثلث دول غربية غنية هي الولايات المتحدة وكندا وبريطانيا تتصدّر (75%) من المهاجرين العرب.

وفي تقرير هجرة العقول العربية الصادر عن مؤسسة فلسطين الدولية وردت الإحصائيات التالية حول ظاهرة هجرة الكفاءات (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 19-20):

- أورد تقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية لعام 2002 أن هناك أكثر من مليون خبير وختصّاصي عربي -من حملة الشهادات العليا أو الفنّيين المهرة- يعملون في دول أوروبا الغربية وأمريكا الشماليّة فقط.
- تشير الإحصائيات المختلفة إلى أن المنطقة العربية تُخسر (1.57) مليار دولار أمريكي سنويًا جراء هجرة الأدمغة وأن (54%) من الطلاب العرب الذين يدرسون في الخارج لا يعودون إلى أوطانهم الأم، في حين يعود منهم إلى تلك الأوطان ما نسبته (4.5%) فقط، وأن نسبة (70%) من العلماء العرب الذين يسافرون للتخصص في الدول الغربية الكبرى لا يعودون أيضًا. كذلك فإن أكثر من (85%) من الطلاب العرب الحاصلين على شهادة الدكتوراه من الخارج لا يعودون إلى بلدانهم الأصلية.
- يوضح تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003 تفاصي ظاهرة هجرة العقول العربية إلى كل من أوروبا وأمريكا، ويُقرّر هذا التقرير عدد الجامعيين العرب المهاجرين عام 1995- 1996 فقط بنحو (75) ألف جامعي.
- تؤكّد المعلومات المتوفرة على أن نسبة العقول المشاركة في التقدّم العلمي والتربوي والتكنولوجي في الدول المتقدمة تصل إلى (92%) من مجموع المتميّزين فيها.

وفي دراسة لخالد السيد حسن والتي استهدفت تحليل التغيرات الرئيسية التي طرأت على تيار هجرة الكفاءات العربية إلى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) خلال الفترة 1990-2000، كان من أبرز نتائج الدراسة (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2008: 49-50).

- تزايد معدل نزيف العقول العربية إلى دول OECD بحوالي (8.9%) سنوياً خلال الفترة من عام 1990 إلى عام 2000.
- كانت الدول العربية الست الأعلى في نسبة هجرة العقول العربية إلى دول OECD، هي على الترتيب مصر، لبنان، المغرب، العراق، سوريا، تونس. وتقدر حصتها من مجمل نزيف العقول العربية بنسبة (75%) عام 1990، زادت إلى حوالي (77%) عام 2000.
- يمثل نزيف العقول العربية إلى دول OECD (9%) من مجمل المقيمين في سن العمل المتعلمين تعليماً عالياً. تعني قراءة هذه النسبة أنه في مقابل كل (100) مقيم متعلم تعليماً عالياً في سن العمل هناك (9) آخرين فُقدوا بسبب هجرتهم.
- كانت الدول العربية الأكثر تأثراً بظاهرة نزيف العقول هي: لبنان والصومال وجزر القمر والمغرب على الترتيب. ويعتبر اللاعب الأكبر لنزيف العقول على لبنان حيث هاجر (39%) من اللبنانيين المتعلمين تعليماً عالياً إلى دول OECD، وترتفع هذه النسبة في لبنان إلى حوالي (50%) إذا أدرجنا المهاجرين منها إلى الدول الأخرى المستقبلة للهجرة، خارج دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

وفي بلدان المغرب العربي، نقلت صحفة "الحياة" الصادرة يوم 11/10/2006 عن رئيس اتحاد رجال الأعمال الجزائريين عمر رمضان قوله: إن الجزائر فقدت في العقد الأخير أكثر من (40,000) من كفاءاتها العلمية، وأن حوالي (3,000) من المهندسين الجزائريين في الإعلام الآلي غادروا الجزائر بين أعوام 1992 و1996، وأن من بين (10,000) طبيب عربي مهاجر إلى فرنسا هناك (7,000) جزائري يقيم (2,000) منهم في العاصمة باريس. وأشار إلى أن هناك (18,000) جزائري في الولايات المتحدة الأمريكية بينهم (3,000) باحث في العلوم والتكنولوجيا، معتبراً أن الجزائر من بين الدول التي توفر للدول الصناعية كفاءات علمية عالية دون مقابل، وأن هجرة الكفاءات الجزائرية لم تعد تقتصر على الدارسين في أوروبا بل امتدت لطال الباحثين في الجزائر أيضاً، بحيث أصبحت الجزائر تحتل المرتبة الثالثة من بين (25) بلد مصدر للهجرة إلى كندا. كما ورد في تقرير "الهجرة المغاربية في أوروبا" الصادر عن مركز الجامعة العربية في تونس بتاريخ 20/7/2005 أن الجاليات التونسية في الخارج شهدت زيادة بلغت (6.2%) مقارنة مع عام 2002 ليصل عددها إلى (701,660) مهاجر (58%) منهم

في فرنسا، وأن سجل الكفاءات التونسية بالخارج وفق إحصائيات عام 2004 قد تضمن حوالي (6,575) كفاءة في الهندسة و(707) في الطب والصيدلة و(182) في الإعلام و(81) في المحاماة و(1,126) رجل أعمال و حوالي (1,693) في تخصصات مختلفة (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 22).

ونلاحظ أن الزيادة في حركة الكفاءات من ذوي الخبرة والمهارة قد يسر من حركة الكفاءات العاملة في القطاع الصحي وقطاع التعليم العالي، وبشكل قطاع الصحة والتعليم العالي اثنين من أهم القطاعات المتأثرة بهذه الظاهرة، وما شجع على هجرة العمالة العالمية في القطاع الصحي بهذا الزخم النقص الذي تعاني منه الدول الصناعية الغربية في رأس المال البشري في هذا القطاع (Wright, Flis et al., 2008)، وعلى الرغم من ضآلته حجم هجرة الكفاءات العاملة في المجال الصحي إلى إجمالي هجرة الكفاءات على المستوى العالمي، فإن فقدان الموارد البشرية العاملة في هذا المجال بالنسبة للدول النامية، قد يعني انخفاض قدرة النظم الصحية لهذه الدول على تقديم الرعاية الصحية المطلوبة بصورة كفؤة وعادلة (Stilwell, Diallo et al., 2003).

وقد شهد الطلب على الكفاءات العاملة في المجالات الصحية من قبل الدول الغربية تزايداً ملحوظاً خلال العقود الأخيرة، وأصبحت الكفاءات الأجنبية وبخاصة القادمة من دول الجنوب تمثل قسماً رئيسياً من جهاز الكفاءات الصحية بدول أوروبا وأمريكا الشمالية وغيرها، ومن المؤشرات على ذلك أن عدد العاملين في مجالات الصحة في دول OECD المولودين خارج دول الإقامة زاد على (1.7) مليون فرد، منهم حوالي (712) ألف ممرضة، و حوالي (422) ألف طبيب، وهذا الحجم يفوق -على سبيل المثال- عدد كافة العاملين في قطاع الصحة في مجموع الدول الإفريقية والبالغ عددهم (1.6) مليون فرد، وأصبح بذلك العاملون في قطاع الصحة القادمون من دول أخرى يمثلون في عدد من الدول الغربية أحجاماً هائلة تلعب دوراً رئيسياً في تلبية حاجات قطاع الصحة، وعلى سبيل المثال، فقد بلغت نسبة الأطباء المولودين خارج استراليا (42.9%) من مجموع الأطباء المستغليين في هذا البلد، و(46.9%) في نيوزيلندا ويمثلون ما يزيد عن الثلث في كل من كندا (35.1%) وإنجلترا (33.7%) وأيرلندا (35.3%) ولوكمبورغ (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2008: 65-66).

ويتضح من الجدول رقم (2.1) أن أعداد الكفاءات العربية المولود المقيمة في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تفوق المليون كفاءة، حوالي نصفهم من دول المغرب العربي، و حوالي (60%) منهم يحملون جنسية بلد الإقامة المستقبلة لهم.

جدول رقم (2.1)

توزيع الكفاءات العربية المقيدة بدول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عام 2000 حسب الجنسية (متجمسين - غير متجمسين)

المجموع	أعداد الحاصلين على دبلوم عالي			البلدان والأقاليم
	غير محدد	متجمسين	غير متجمسين	الفرعية
بلدان المغرب العربي				
215347	8445	162564	44338	الجزائر
15541	7661	5086	2794	ليبيا
207117	44485	113241	49391	المغرب
2745	333	722	1690	موريتانيا
68190	3660	49465	15065	تونس
508940	64584	361078	113278	المجموع
بلدان المشرق العربي + دول مجاورة				
147835	18449	93392	35994	مصر
26640	3189	14559	8892	الأردن
110690	6980	80955	22755	لبنان
6581	1530	3764	1287	فلسطين
43898	4441	26643	12814	سوريا
17066	4620	5157	7289	السودان
6287	2577	1987	1723	اليمن
1901	12	1164	725	جزر القمر
1592	45	995	552	جيبوتي
16516	5250	6203	5063	الصومال
379006	47093	234879	97094	المجموع
بلدان مجلس التعاون الخليجي + العراق				
16542	2215	7183	7144	الكويت
1465	315	515	635	قطر
12348	2129	3833	6386	السعودية
3017	1344	801	872	البحرين
83465	23302	35845	24318	العراق
1012	487	151	374	oman
3487	933	986	1568	الإمارات المتحدة
121336	30725	49314	41297	المجموع
1009282	142402	612311	251669	المجموع العام

(التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2008: 64).

وورد في إحصائية أولية أجرتها "شبكة العلماء والتكنولوجيين العرب في الخارج" ALSTA التي انبثقت عن المؤتمر الأول للعلماء والتكنولوجيين العرب في الخارج

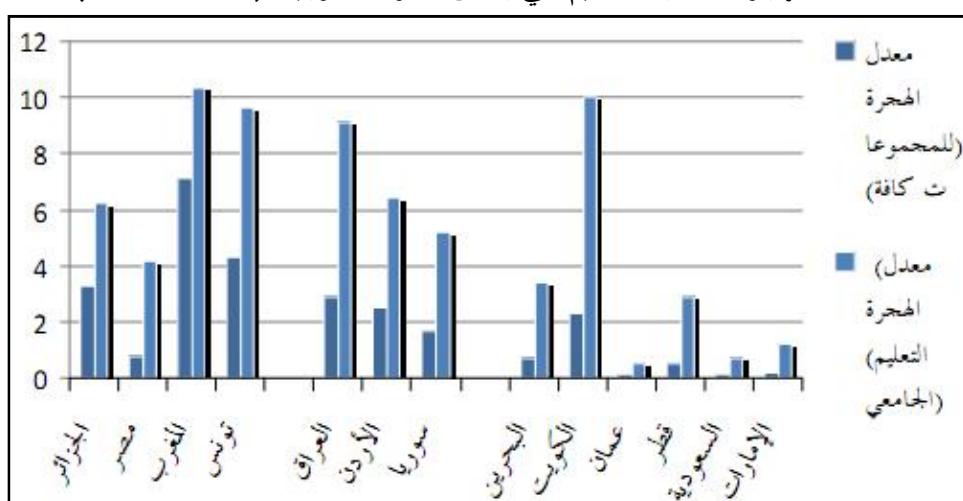
المنعقد في العاصمة الأردنية عمان عام 1992، أن هناك (284) أستاذ جامعي في مجال العلوم الهندسية والتطبيقية، و(175) أستاذ في مجال العلوم الحياتية والزراعية، و(152) أستاذ في مجال الصحة، و(225) أستاذ في العلوم التطبيقية والرياضيات، و(136) أستاذ في مجال العلوم الإدارية، يعملون في الدول المتقدمة، في حين رصدت إحصائية حديثة وجود أكثر من (650) متخصص في العلوم التطبيقية والتكنولوجية من أساتذة الجامعات المهاجرين إلى الدول الغربية من جمهورية مصر العربية وحدها (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 21).

وأوضح قويدر أن مصر وغيرها من الدول العربية تعاني من آثار هذه الظاهرة حيث يقدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصريين المتميزين من العقول والكفاءات التي هاجرت للخارج بـ (824) ألف وفقاً لآخر إحصاء صدر في عام 2003 من بينهم نحو (2,500) عالم. وتشير الإحصاءات إلى أن مصر قدمت نحو (60%) من العلماء العرب والمهندسين إلى الولايات المتحدة الأمريكية، وأن مساهمة كل من العراق ولبنان بلغت (10%)، بينما كان نصيب كل من سوريا والأردن وفلسطين نحو (5%) (قويدر، 2004: 3).

وتتشكل الدول العربية عموماً من هجرة كفاءاتها غير أن معدلات هذه الهجرة تتباين من قطر إلى آخر تبعاً للظروف الاقتصادية والحالة السياسية السائدة في كل دولة من الدول، كما أن الدول العربية ذات الموارد النفطية رغم ثرائها وارتفاع مستويات الدخول فيها فإنها لم تسلم من هجرة بعض كفاءاتها. ويوضح الشكل رقم (2.1) ارتفاع معدل هجرة الكفاءات ذات التعليم العالي في عدد من الدول العربية.

شكل رقم (2.1)

معدلات الهجرة حسب التعليم في بعض الدول العربية (2007-2004)



المصدر: (المنظمة الدولية للهجرة، 2009: 43).

المبحث الثالث

أسباب هجرة الكفاءات العلمية

إن دراسة أسباب هجرة الكفاءات هي الأساس المنطقي لاقتراح المبادئ والسياسات التي يمكن أن تتخذ للحد منها أو لمواجهة الآثار السلبية المترتبة عليها. وتتراوح تفسيرات ظاهرة هجرة الكفاءات كما يرى فرجاني بين مدرستين:

أولاً - المدرسة الفردية: وهي تعالج ظاهرة هجرة العقول العربية من منظور فردي بالأساس، مؤداه أن الكفاءات أفراد متميزون يسعون لتحقيق ذاتهم فكريًا ومهنيًا، لضمان ظروف عمل ومعيشة مريحة تكفل لهم حرية التفكير وإمكانية الإبداع. وتحدد هذه المدرسة الأسباب الأساسية لهجرة عقول البلدان النامية في الآتي (فرجاني، 2000: 4):

1. انخفاض مستوى الدخل وتدني مستوى المعيشة.
2. الإحباط العلمي والمهني العائدان لعدم توافر إمكانات البحث العلمي من الكتب والمجلات العلمية، والمعدات والأجهزة، والوقت اللازم للبحث، والبيان المؤسسي للبحث العلمي، والاتصال العلمي الدولي.
3. غياب أو تدني حرية الفكر والرأي والأسلوب العلمي لإدارة المجتمع.

كما تطرح المدرسة الفردية عوامل مساعدة على هجرة العقول، مثل (فرجاني، 2000: 4):

1. ضعف انتماء الكفاءات المهاجرة لحضارة بلد الأصل في مواجهة تأثير الحضارة الغربية السائدة، أو قرب حضارة بلد الأصل لحضارة الغربية.
2. ضعف علاقات الانتماء إلى بلد الأصل سواء على المستوى المجتمعي، كما يظهر في حالة الكفاءات التي تنتهي إلى أقليات مضطهدة مثلًا، أو على المستوى العائلي والشخصي، مما يتعلق ب مدى تماسك العلاقات الاجتماعية.

يُؤخذ على هذه المدرسة تجاهل تفسيراتها لعالمية وشمولية ظاهرة هجرة العقول والكفاءات، حيث تطال هذه الظاهرة الهجرة بين البلدان الغربية ذاتها. كذلك فإن بعض نتائج دراسات تلك المدرسة تشكيك في أهمية الأسباب الأساسية المذكورة، فعلى سبيل المثال أظهرت إحدى الدراسات الميدانية الكبيرة التي تمت بإشراف معهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب في عدد من الدول المرسلة والمستقبلة للكفاءات المهاجرة، أن متغير الدخل ليس بالأهمية الذي بينته المدرسة الفردية، فالدخل الفردي ليس أهم محددات قرار الهجرة، ولا ينتج عن ارتفاع معدل نمو الدخل القومي نقص في هجرة الكفاءات، بل إن عداؤ ليس بقليل من الكفاءات يمكن أحياناً من

الحصول على دخل حقيقي أعلى في بلد الأصل منه في بلد المهاجر. بالإضافة إلى أن ما تسوقه تلك المدرسة من أسباب مساعدة لهجرة العقول، قد ترقى إلى حد اتهام تلك العقول بضعف الانتماء لأوطانها الأم، وهو أمر يحتاج إلى وقفة تأمل وتدقيق، وربما تطلب الحال تحديد معايير الانتماء، خصوصاً وأن الواقع تشير إلى أهمية العوائد الاقتصادية والاجتماعية والتنموية وحتى الثقافية لهذه العقول المهاجرة على بلدانها الأصلية (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 30).

ثانياً - مدرسة الاقتصاد السياسي: تعتبر هذه المدرسة أن السبب الجوهرى لهجرة العقول والكفاءات يتمثل في الارتباط العضوي لبلدان العالم الثالث بمركز النظام الرأسمالي العالمي في دول الغرب المصنعة، في إطار علاقة تخلف وتبعد ذات أبعاد سياسية واقتصادية وثقافية، ويقوم هذا الارتباط العضوي على ثلاثة دعائم أساسية هي (فرجاني، 2000: 5):

1. سوق دولية للكفاءات هي امتداد طبيعي، يحمل معه مزايا فردية ضخمة، لسوق العمل ببلدان الأصل.
2. خلفية المنافسة الفردية في الإطار الرأسمالي المشوه السائد ببلدان العالم الثالث، والتي تدفع الفرد للسعي لتحقيق أعلى مستوى من الرفاه المادي الخاص.
3. نسق التعليم والتأهيل في بلدان العالم الثالث، والتي تمثل تقليداً أو صورة طبق الأصل لأنساق التعليم العالي في البلدان الرأسمالية المصنعة، مما يهيئ كفاءات من النوع المطلوب للسوق الدولي بدلاً من إنتاجه لكتفافات تتوازع مع الاحتياجات الأساسية لبلدان الأصل.

وعلى أية حال، فإنه في تحليلنا لأسباب هجرة الكفاءات العلمية العربية إلى الدول المتقدمة علينا إدراك حقيقتين (عفارة، 2005: 32):

1. ليس هناك عامل واحد أو سبب وحيد بذاته يمكن أن تعزى إليه الهجرة، لأن المهاجرين ينتمون إلى مجتمعات تخضع بدورها إلى شبكة متداخلة من المؤثرات والاتجاهات، ومن ثم فإن المهاجرين تدفعهم وتجذبهم قوى وعوامل كثيرة ومتعددة، يمكن تصنيفها ضمن مجموعتين من العوامل المؤدية لاستنزاف الكفاءات العلمية وهي:

- العوامل الداخلية أو المحلية: التي تمثل القوى الطاردة للكفاءات العلمية.
- العوامل الخارجية: التي تشكل القوى الجاذبة للكفاءات العلمية.

2. إن الحجم النسبي والنوعي للعوامل الداخلية الطاردة والعوامل الخارجية الجاذبة، تختلف من بلد لآخر ومن طرف لآخر ومن شخص لآخر.

الأسباب الأساسية لهجرة العقول العربية

عند دراسة عوامل هجرة الأدمغة نجدها واحدة بالنسبة لجميع البلدان النامية تقريباً، بما فيها البلدان العربية التي تدفع إلى هجرة ذوي الأدمغة باتجاه الدول المتقدمة، وهي نتيجة لتشابك جملة من الأسباب والعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والشخصية، ويصنف الباحثون هذه الأسباب في نوعين هما (قويدر، 2004: 18-17):

1- الأسباب الأساسية الدافعة لهجرة العقول:

- ضعف أو انعدام القدرة على استيعاب أصحاب الكفاءات الذين يجدون أنفسهم إما عاطلين عن العمل أو لا يجدون عملاً يناسب احصاصلاتهم في بلدانهم.
- ضعف المردود المادي لأصحاب الكفاءات.
- انعدام التوازن في النظام التعليمي، أو فقدان الارتباط بين أنظمة التعليم ومشاريع التنمية.
- عدم الاستقرار السياسي أو الاجتماعي والإشكالات التي تعتري التجارب الديمقراطية العربية والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى شعور بعض أصحاب الخبرات بالغربة في أوطانهم، أو تضطرهم إلى الهجرة سعياً وراء ظروف أكثر حرية وأكثر استقراراً.
- عوامل أخرى موضوعية أو ذاتية تدفع أصحاب الخبرات إلى الهجرة كالبيروقراطية الإدارية وأنظمة الخدمة المدنية وبعض التشريعات والتعهادات والكافالات المالية التي ترك أصحاب الخبرات، إلى جانب أسباب عائلية أو شخصية فردية.

2- الأسباب الجاذبة لهجرة العقول:

- الريادة العلمية والتكنولوجية للبلدان الجاذبة ومناخ الاستقرار والتقدم الذي تتمتع به.
- توافر الثروات المادية الضخمة التي تمكنتها من توفير فرص عمل هامة ومجازية مادياً تشكل إغراءً قوياً للاختصاصيين.
- إتاحة الفرص لأصحاب الخبرات في مجال البحث العلمي والتجارب التي تثبت كفاءاتهم وتطورها من جهة، وتفتح أمامهم آفاقاً جديدة أوسع وأكثر عطاءً من جهة أخرى.

وبشيء من التحديد، نحت بعض الدراسات إلى تقسيم أسباب هجرة العقول العربية كالتالي:

1- العوامل الإدارية والسياسية

- عدم الاستقرار السياسي: حيث يرى سلمان أن الإحصائيات المتوفرة تبين بشكل ملحوظ تغيراً في نمط الهجرة قبل وبعد الأحداث المهمة في الدول العربية، فقد ازدادت الهجرة للأطر العلمية من لبنان فترة الحرب الأهلية، وازدادت كذلك في سوريا ومصر بعد حرب 1967، حيث هاجر إلى الولايات المتحدة الأمريكية عام 1967 من كل من سوريا ولبنان

ومصر والعراق وفلسطين ما يعادل مجموع المهاجرين من هذه الدول للفترة (1962-1966). بالإضافة إلى أنه في ظل ظروف عدم الاستقرار السياسي تنتهي حرية العقل وحرية العمل مما يؤدي إلى تغيب عنصر هام في شخصية الإنسان وهو جانب الاستقرار والاطمئنان النفسي وحق الإنسان في التعبير عن الذات بحرية تامة وفي مثل هذه الحالة فإن الكثير من ذوي الأذمة يفكرون بالهجرة إلى المكان الذي يتحقق له الحرية والاطمئنان (سلمان، 1994: 212).

- **القيود السياسية المفروضة على البحوث العلمية:** نتيجة إلى طبيعة النظم السياسية الحاكمة ونهجها الأمني في العديد من الدول النامية فقد يتدخل النظام الحاكم بفرض رقابة مشددة على تحديد نوعية البحوث العلمية التي يتم التعامل معها خدمة لرؤيته السياسية. مما يدفع كم هائل من العلماء والمفكرين أن يتردّدوا في تحقيق طموحهم العلمي في دراسة وتحليل مواطن الخلل في ظاهرة ما من أجل معالجتها وتقييم الحلول العلمية المناسبة لها بسبب أن نتائج تلك الأبحاث والحلول قد تكون مخالفة لطبيعة وسلوك المؤسسة الحاكمة الأمر الذي يؤدي بالنتيجة إلى مصادرة نتائج البحث أو منعها من النشر (البدرياني، 2009: 84).

ويرى زرنه جي أن من مجموعة العوامل الإدارية والسياسية الطاردة لذوي الكفاءات في الدول العربية (زرنه جي، 2006):

- **انتشار الرشوة والفساد والمحسوبيّة:** فلا تزال المجتمعات العربية قبائلية وعائليّة لا تهمها المصلحة العامة بقدر ما يهمها تسليم المناصب لذوي القربى، ووضع الرجل غير المناسب في المكان غير المناسب، مما يثير لدى الكفاءات شعوراً بالرفض وعدم الافتئاع بأوضاعهم، خصوصاً وأنهم قد قضوا معظم حياتهم وأنفقوا الكثير من أموالهم وأموال عائلاتهم أملاً في الوصول إلى مراكز علمية تناسب احتياجاتهم وتحترم رغباتهم وإرادتهم.

- **ضعف الحريات العامة:** حيث إن عدم الاستقرار السياسي في أغلبية الدول العربية والخوف من الرأي الآخر، يؤدي بالضرورة إلى تقييد الحريات العامة ومحاصرتها، مما يضع الكفاءات ضمن الفئات غير المرغوب في وجودها.

- **البيروقراطية والروتين والمركزية الشديدة:** ويتجسد ذلك في وجود جهاز إداري تقليدي لا يقدر أهمية العلماء ولا يحترم دورهم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل وينتشر برأيه ولا يحاور ولا يأخذ بآراء الآخرين. ناهيك عن صعوبة وصول الكفاءات إلى احتياجاتهم العلمية بسبب الروتين والمركزية الشديدة. الأمر الذي يولد لدى هذه الكفاءات شعوراً بالإحباط وعدم القدرة على تحقيق الذات وتجسيد الطموحات أو المشاركة في صناعة القرارات، وهو ما يتناقض بالكامل مع ما شهدوه في الدول الأجنبية التي درسوا فيها.

2- العوامل الاقتصادية الطاردة: تتنوع العوامل الاقتصادية الدافعة لهجرة الكفاءات العربية إلى خارج حدود أوطانها الجغرافية وتحديداً إلى الدول المتقدمة ونوجز منها:

انخفاض مستوى المعيشة للكفاءات العلمية: وذلك قياساً بدخل رجال الأعمال والتجار وأصحاب المهن والفنانين وسوادهم، ومقارنة بدخل البروقراتيين المتربعين على عرش المؤسسات العلمية والإنجذبانية والاجتماعية. وبالمقابل يطلب من تلك الكفاءات القبول بالمستوى الأدنى والمنزل المتواضع والحياة التلقينية، وذلك بعد أن يكون جزء من هذه الكفاءات قد عاش في دول أجنبية بوضع أفضل وهو طالب على مقاعد الدراسة، ولديه القدرة فيما لو عمل في إحدى الدول الأجنبية على إرسال فائض دخله إلى الأهل، هذا الفائض الذي يفوق بكثير مجمل دخله في وطنه الأصلي (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 35).

قلة الإنفاق على البحث العلمي والمتمثلة في ضعف ميزانيات البحوث العلمية المخصصة من قبل الدولة: مما يشكل عقبة أمام العلماء والباحثين في إنتاجهم العلمي وفي سبل معاشهم ووضعهم المالي وعدم قدرتهم على نشر أبحاثهم العلمية. ويورد دليل الأمم المتحدة للتنمية البشرية في الفترة من (1996-2002) أن ما ينفق على الباحث العربي سنويًا من الناتج القومي لا يتجاوز (\$24) في حين يصل إلى (\$124) في الدول الصناعية (الفريح، 2007).

– عدم الاستقرار الوظيفي: فغالباً ما يوضع صاحب الكفاءة، وخصوصاً العائد من دول أجنبية، في مكان عمل لا يناسب اختصاصه، فضلاً عن كونه عرضة في أي وقت لسحب منصبه إلى غيره، وقد لا يكون البديل بكفاءته. وهو يرى في الوقت نفسه أن الخبير الأجنبي يأخذ موقعاً متقدماً أكثر منه ويحظى بدخل مرتفع يزيد عن دخله بأضعاف المرات، وربما يكون ذلك الأجنبي زميله في مقاعد الدراسة الجامعية في الدولة الأجنبية ذاتها (زرنه جي، 2006: 7).

انتشار البطالة المتزايدة في صفوف خريجي الجامعات والمعاهد العليا: وذلك بسبب فقدان التسويق مابين احتياجات السوق المحلية من العمالة وما بين أعداد الخريجين الذي يتضاعف عاماً بعد آخر مسبباً ارتفاعاً متزايداً في أعداد العاطلين عن العمل. وتعتبر البطالة إحدى أخطر المشكلات التي تواجه الدول العربية، حيث توجد بها أعلى معدلات بطالة في العالم، فبحسب تقرير لمجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية في عام 2004 قدّرت نسبة البطالة في الدول العربية ما بين (15%) و (20%) (الليثي، 2005).

3- العوامل الاجتماعية الطاردة: لا شك في أن قرارات الهجرة تتحكم بها اعتبارات اقتصادية وعلمية ومهنية كما تتحكم بها عوامل اجتماعية ونفسية أيضاً. ويشكل النظام الاجتماعي للدول المتقدمة بما يحتويه من أنساق متنوعة جذباً للكفاءات العلمية من البلدان النامية. فاجتذاب الكفاءات العلمية بمختلف اختصاصاتها يسند إلى مبدأ هام وأساسى متمثل بحرية

التفكير والتعبير والتنفيذ، إضافة إلى اعتماده على ما يقدم من امتيازات، كتأمين مستوى معاشي جيد ولائق وضمانات اجتماعية وخدمية واسعة، وحاجات إنسانية مشبعة، إضافة لحرية اجتماعية محفزة، ودول الاستقبال تساعد النخب العلمية التي تحتاج إليها والقادمة من الدول النامية بالحصول على الإقامة الدائمة، ومن ثم الجنسية، وتشعرهم بالانتماء والمساواة. كما تسهم الحياة الاجتماعية أيضاً في تعزيز الاندماج وإبعاد فكرة العودة إلى الوطن الأم ويمكن أن يتضح ذلك من خلال الزواج من بلد الاستقبال، مما يشكل بؤرة لعائلة مركبة لا يرغب كل أطرافها في تغيير نمط الحياة واكتشاف حياة جديدة يمكن اعتبارها أقل تقدماً من حياتهم القائمة (الكواكبي، 2010: 10).

- 4- العوامل الثقافية الطاردة:** تلعب الموروثات والعادات والتقاليد دوراً طارداً يضاف إلى جملة العوامل الطاردة الأنفة الذكر. ومن خلال مراجعتنا للعادات والتقاليد والنمط السلوكي للمجتمع العربي بشكل عام تم رصد العوامل التالية (البراناني، 2009: 88):
- سيادة العادات والتقاليد في المجتمعات المختلفة وتمرز القوة الاقتصادية والسياسية في أيدي مجموعة من ذوي المصالح مما يقلل فرص التقدم أمام الكفاءات العلمية النشطة.
 - وجود التفرقة الواضحة بين خريجي الجامعات الوطنية وخربيجي الجامعات الأجنبية. مما أدى إلى تشجيع الدراسة في الخارج وساعد على انتشار استخدام الكفاءات الأجنبية وبالتالي قلل من الفرص أمام الكفاءات العلمية الوطنية مما شكل دافع طرد لهم إلى خارج الوطن.
 - تعدد صور التفرقة ضد الكفاءات العلمية على أساس الدين، الانتماء العائلي أو الحزبي أو التفرقة ضد المتردجين من أجنبيات.

- 5- الأسباب الشخصية:** إلى جانب ما تقدم من أسباب مشتركة، وقد يكون بعضها جاماً، هناك أسباب شخصية خاصة تتباين من شخص لآخر تجعل فعلها في تعزيز الرغبة وتوليد القناعة بالهجرة ومن أهم هذه الأسباب (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 37-38):
1. التعود على أسلوب الحياة في البلاد التي درست فيها هذه الكفاءات.
 2. الظروف العائلية والجنسية التي تطرأ على المهاجر وبخاصة إذا تزوج من أجنبية.
 3. طول زمن الهجرة المرتبط بسن الدارس في الخارج، حيث تُبيّن بعض الدراسات أن السن المبكرة (18-20) سنة تؤدي غالباً إلى عدم عودة المهاجر إلى وطنه الأصلي.
 4. مدة الدراسة في الخارج، فقد بيّنت الدراسات أن من يُمضي أكثر من ثلاث سنوات دراسة في الخارج عرضة لعدم العودة أكثر من غيره.
 5. كلما ازداد ارتباط الطالب باختصاصاتهم قل اهتمامهم بعودتهم إلى وطنهم غالباً.
 6. اعتناق الطالب سياسة تخالف سياسة بلده وخوفه من العودة.

7. ضعف الاتصال بين الطلاب وسفرائهم في الخارج والتي لا توضح لهم تطور بلادهم ولا تساعدهم في إيجاد فرص عمل لهم ولا تشكل وسيلة فعالة لربط الطالب ببلده.
8. تغلب الأنانية وحب الذات لدى بعض الطلاب وهو ما يجعلهم يختارون الطريق الأقصر والأكثر نفعاً مادياً ومعنوياً.
9. ضعف تربية الطالب في بلده وعدم القرة على جعله منتمياً ومرتبطاً ببلده تحت أي ظروف كانت والعودة إليها مهما كانت المغريات في الخارج.

العوامل المستقطبة للكفاءات

كما تطرقنا إلى عوامل الطرد التي تدفع بالكفاءات العلمية إلى مغادرة أوطانها فإننا لابد وأن نشير إلى عوامل الاستقطاب التي منشؤها العالم المتقدم، وتعمل هذه العوامل بالتزامن مع عوامل الطرد على تثبيت قرار الهجرة لدى الكفاءات العلمية. ومن خلال البحث في العوامل المستقطبة وجدنا أن تلك العوامل يمكن أن تتألف من قسمين رئисيين تعلمان بشكل متكامل ولا يشترط حدوثهما في نفس الزمن ويمكن لأحدهما العمل بدون وجود الآخر وتنقسم تلك العوامل إلى (البدرياني، 2009: 90):

أولاً - عوامل الاستقطاب المضادة والمناقضة لعوامل الطرد

من العنوان يفهم بأن عوامل الاستقطاب المضادة هي تلك العوامل التي تناقض عوامل الطرد الأنفة الذكر، وعلى ضوء ذلك نستطيع أن نلخصها في نقاط أساسية ومنها:

- الاستقرار السياسي والتقدم الحضاري الكفيل بتوفير الأجواء الملائمة لتطوير الكفاءات.
- توفر إمكانيات البحث العلمي بلا حدود مع وجود آليات التنظيم الدقيقة في العمل.
- افتتاح المجتمعات المتقدمة على العلم والعلماء وبالتالي يعطي هذا الانفتاح شعوراً إيجابياً لدى الكفاءات العلمية بإمكانية تحقيق ذاتها وطموحاتها العلمية.

ثانياً - عوامل الاستقطاب التكميلية

أما فيما يخص العوامل التكميلية التي يمكن أيضاً أن تكون فاعلة بحد ذاتها وبدون وجود عوامل الاستقطاب المضادة فيمكن إيجازها بـ:

- ارتفاع معدلات الأجور والمحفزات التي ترصد للكفاءات العلمية في الدول الصناعية المتقدمة مقارنة بتدني المحفزات والأجور لدى الدول النامية.
- توفر الأجواء العلمية في المجتمعات الصناعية المتقدمة والعمل على زيادة عدد الباحثين في مختلف العلوم والمرافق العلمية.
- ارتفاع مستوى المعيشة في البلاد المتقدمة عن الدول النامية مع زيادة الطلب على الكفاءات العلمية العالمية التأهيل مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل المنتج والحياة المستقرة.

المبحث الرابع

تأثيرات وأبعاد هجرة الكفاءات العلمية

إنَّ هجرة الكفاءات العلمية تُعدَّ من أهم وأخطر المشاكل التي تواجه البرامج التنموية في العالم الثالث، وبالأخص دول العالم الإسلامي والعربي، حيث تعني هجرة الكفاءات العلمية انتقال أهم رأس المال الاقتصادي، وهو الرأس المال البشري المثقف والمؤهل، واستقراره في المواطن الجديدة وعدم الرجوع إلى الأوطان الأصلية بعد الحصول على الخبرات العلمية والمهارات التقنية التي يمكنها دفع عجلة التنمية في تلك الأوطان، وبذلك تصبح الهجرة خسارة وكارثة اقتصادية وتقنية فادحة على الدول النامية.

وقد أسلَّم معظم الدراسات ذات الصلة بالحديث عن سلبيات ظاهرة هجرة العقول، وبيان الوجوه المختلفة لأضرارها المتشعبة والمداخلة. ورغم أنَّ هجرة الكفاءات لا تقتصر على الدول النامية، إذ أن دولاً متقدمة كبعض دول أوروبا وكندا وأستراليا تتعرض لهجرة كفاءاتها باتجاه الولايات المتحدة في الغالب، لكنَّ حجم الضرر الواقع على الدول النامية أكبر منه على الدول المتقدمة، ليس لكون الأخيرة أكثر تحملًا لخسائرها، وإنما لأنها أقدر على تعويض كفاءاتها المهاجرة باستقطاب كفاءات من الدول النامية بتكلفة أقل، ولأن الدول المتقدمة قد حققت التنمية أو مستويات متقدمة منها بحيث بات مسار التنمية فيها أقل تأثراً بهجرة كفاءاتها، فيما لم تتحقق الدول النامية التنمية بعد الأمر الذي يجعل هجرة كفاءاتها تسهم في مزيد من تأجيل انطلاق عملية التنمية فيها (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 39-40).

ويرى النداوي أن المخاطر المترتبة على هجرة الكفاءات العلمية، ذات تأثيرات مركبة، كونها خسارة فادحة في ميادين عديدة أهمها الآتي (النداوي، 2007: 5):

1- تعتبر هجرة العقول العربية، خسارة في مجال التعليم في جميع مراحله فمن المعلوم أنَّ البلاد العربية تعد من أكثر المناطق في العالم (أمية). إذ يبلغ معدل الأمية في الوطن العربي حالياً نحو (49%) ولا يزال هذا المعدل هو (الأعلى) في العالم مقارنة بمعدل (30%) في الدول النامية و(14%) في الدول المتقدمة، ويعني المعدل الحالي وجود أكثر من (70) مليون أمي في الوطن العربي ويشكل هذا الرقم أحد المعوقات الرئيسية أمام التنمية العربية.

2- من المخاطر البالغة الأثر لهجرة العقول العربية، تلك الخسائر المتأنية في هدر الأموال الطائلة على الطلبة الذين نالوا هذه الكفاءات المتقدمة، حيث تتحمله دولهم، سواء أكان

الطالب يدرس على حسابه الخاص أو على حساب حكومته، حيث إن رأس المال المصرفوف يمثل خسارة للاقتصاد الوطني، وقدرت دراسة حديثة الخسائر المادية العربية بسبب استمرار ظاهرة هجرة العقول العربية بنحو (1,57) مليار دولار سنوياً.

3- تؤدي هجرة العقول العربية إلى توسيع الهوة بين الدول الغنية والدول الفقيرة، لأن هجرة الأدمغة إلى الدول المتقدمة تعطي هذه الدول فوائد كبيرة ذات مردود اقتصادي مباشر بينما تشكل بالمقابل خسارة صافية للبلدان التي نزح منها أولئك العلماء، خاصة وأن التكنولوجيات والابتكارات المتطورة التي أبدعها أو أسهم في إبداعها أولئك العلماء المهاجرين تعتبر ملكاً خاصاً للدول الجاذبة لهم، وحرمان دولهم من الاستفادة من إبداعاتهم الفكرية والعلمية.

4- تمثل هجرة العقول العربية اقتطاعاً من حجم القوة العاملة الماهرة المتوفرة في الوطن العربي، مما يؤدي إلى خسارته لقسم مهم من القوى المنتجة في مختلف الميادين، وبالتالي زيادة التوتر في سوق القوى العاملة العالمية المستوى، والذي يؤدي بدوره إلى التأثير على مستوى الأجور، فضلاً عن اضطرار الدولة إلى استيراد الخبرات العلمية الأجنبية لتلقي النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات لديها.

ويضيف (زرنه جي، 2006: 12-13) لسلبيات هجرة الكفاءات العلمية:

- حرمان مراكز البحوث والجامعات من العلماء العرب، حيث يقدر عدد طلاب الجامعات في الوطن العربي بأكثر من مليوني طالب يحتاجون إلى (200) ألف أستاذ جامعي وهذا العدد غير متوفّر أصلاً.

- حرمان الوطن العربي من إنتاجية العالم في وطنه والمقدرة بحوالي (50) ألف دولار لكل عالم سنوياً، ومع افتراض أنَّ ديمومة عطائه قد تصل إلى (40) سنة فإنَّ خسارة الوطن - المنظورة فقط - لكل عالم مهاجر تبلغ مليوني دولار.

- الآثار النفسية على العلماء الباقيين في أوطانهم الذين يشعرون بأنهم مظلومون، وبالتالي نقل إنتاجيتهم وعطاؤهم في وطنهم.

- ينفل المهاجر ممتلكاته معه للخارج غالباً، ويؤدي ذلك إلى أن تكون الخسائر أفدح على وطنه الأصلي.

إيجابيات الهجرة

تطرق عدد قليل من الباحثين في ظاهرة هجرة العقول بعامة، والعربيّة منها بخاصة، إلى بعض إيجابيات هجرة الكفاءات، حيث أوردوا باقتضاب شديد مشوب بالحذر أهم تلك

الإيجابيات بصورة مजترة، فاعتبر بعض الباحثين أن الهجرة بشكل عام تشكل عاملًا مهمًا في إزالة الحواجز التقليدية بين اللغات والعادات والمجتمعات، حيث تساعد على تداخل واندماج المجتمعات المختلفة بما يُعني الثقافة البشرية ويزيد من التعارف بينها، وركّزت معظم الدراسات التي تطرقـت إلى إيجابيات الهجرة -على قلـتها- على العائدات المادية والتحويلات المالية للمهاجرين.

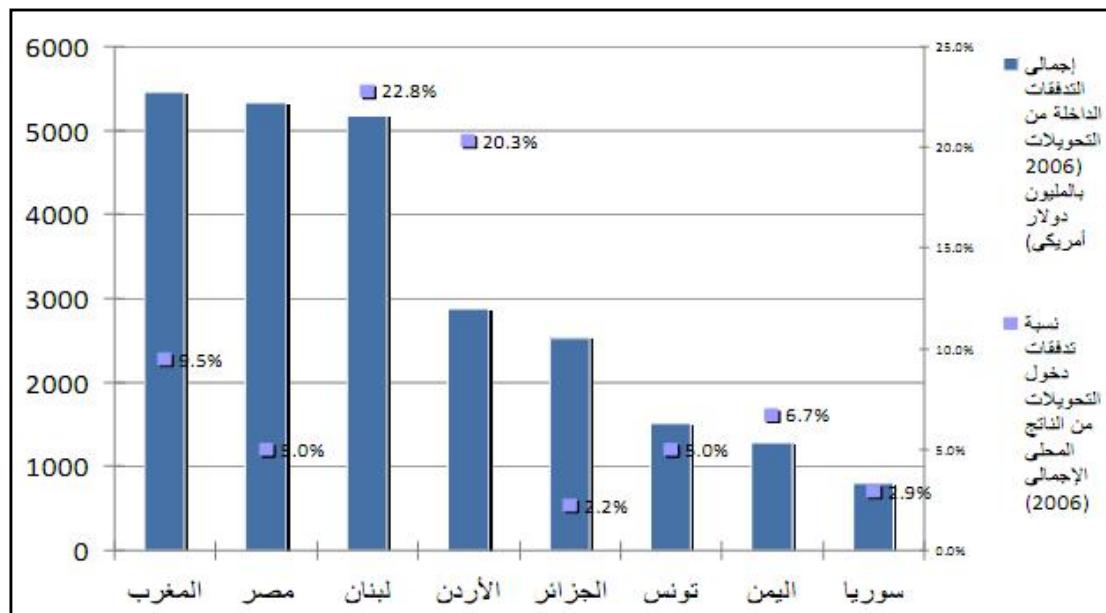
وتعتبر الهجرة وتحويلات المهاجرين ظاهرتين متلازمتين تتجاوزـ آثارهما تحسين الميزانيات الاقتصادية لتعزيـة ميزانيات التنمية على المستويات الفردية والوطنية والإقليمية. وتتوقف هذه الآثار على اهتمام الحكومـات بتلك التحـويلات إما لزيادة فرص التنمية أو لتقليص سوء استخدام النظام المالي العالمي لتلك التحـويلات لأغراض غير قانونية كغسيل الأموال. وتعد التحـويلات المادية والعينية للمهاجرين من أهم العوامل التي توضح الآثار الملحوظة لعائدات الهجرة الدولية، والتحويلات هي كل ما يرسله المهاجر في بلد الاستقبال إلى أسرته المعيشية في بلد الإرسـال، بعضـها ملموس من الـيسير حـسابـه وبـعـضـها غـير مـلمـوس وأحيـانـاً غـير مـعـرـوفـ يصعب إـحـصـاؤـه بـدقـةـ، ومن أـنوـاعـ التـحـويلـاتـ (فارـسـ، 2006: 5-3):

- تحـويلـاتـ نـقـديةـ مـبـاـشـرـةـ وـنـظـامـيـةـ مـنـ بلدـ الاستـقبـالـ.
- تحـويلـاتـ غـيرـ رـسـميـةـ يـجـريـهاـ المـهـاجـرـونـ فـيـماـ بـيـنـهـمـ أوـ مـنـ يـنـبـيـونـهـ عـنـهـ.
- تحـويلـاتـ عـيـنـيـةـ سـلـعـيـةـ قـدـ تـبـاعـ أوـ لـاـ تـبـاعـ فـيـ أـسـوـاقـ بلدـانـ الإـرـسـالـ.
- رسـومـ حـكـومـيـةـ مـتـوـعـةـ عـلـىـ المـهـاجـرـ تـتـعـلـقـ بـإـجـرـاءـاتـ خـرـوجـهـ وـعـودـتـهـ، وـالـمـعـاشـاتـ، وـالـتـأـمـيـنـاتـ، وـالـضـرـائـبـ وـمـاـ إـلـىـ ذـلـكـ.

وقد بينـتـ درـاسـةـ أـجـرـيـتـ فـيـ عـامـ 2000ـ فـيـ المـغـرـبـ الأـقـصـىـ أـنـ زـيـادـةـ بـنـسـبـةـ (10%)ـ مـنـ المـهـاجـرـينـ نـقـلـ مـنـ الفـقـرـ بـنـسـبـةـ (1.9%)ـ، وـتـسـاعـدـ فـيـ عـدـمـ اـنـهـارـ نـسـبـةـ (4%)ـ مـنـ السـكـانـ (حـوـالـيـ مـلـيـونـ شـخـصـ)ـ دـوـنـ خـطـ الفـقـرـ، وـانـخـفـضـتـ نـسـبـةـ الفـقـراءـ مـنـ (23%)ـ إـلـىـ (19%)ـ فـيـ الـفـتـرـةـ مـنـ 1984-1999ـ (Gallina, 2006: 10-17)ـ وـلـعـلـ (9.8%)ـ مـنـ سـكـانـ رـيفـ مـصـرـ قدـ تـجـاـزوـواـ خـطـ الفـقـرـ بـفـضـلـ الـهـجـرـةـ. وـتـسـاـهـمـ هـذـهـ التـحـويلـاتـ بـشـكـلـ غـيرـ مـبـاـشـرـ فـيـ تـخـفـيفـ الفـقـرـ وـتـحـقـيقـ تـقـدـمـ فـيـ التـنـمـيـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ، وـخـاصـةـ فـيـ التـعـلـيمـ وـالـصـحـةـ. وـفـيـ ضـوءـ نـتـائـجـ بـحـثـ أـجـرـيـ بينـ عـامـيـ 1998-1999ـ، اـتـضـحـ أـنـ تـحـويلـاتـ المـغـارـبـةـ أـدـتـ إـلـىـ تـخـفـيـضـ نـسـبـةـ الفـقـرـ مـنـ (23.2%)ـ إـلـىـ (19%)ـ عـلـىـ الـمـسـتـوـيـ الـقـومـيـ. وـفـيـ غـيـابـ هـذـهـ التـحـويلـاتـ كـانـتـ نـسـبـةـ الفـقـرـ سـتـرـتـفـعـ مـنـ (12%)ـ إـلـىـ (16.6%)ـ فـيـ الـحـضـرـ، وـمـنـ (27.2%)ـ إـلـىـ (31%)ـ فـيـ الـرـيفـ (الـخـشـانـيـ، 2006: 23).

ويتضح من الشكل رقم (2.2) أن كل من المغرب ومصر ولبنان تعتبر الدول الثلاث الرئيسية المتلقية للتحويلات، بما يقدر في المتوسط بـ (5 مليار دولار) لكل منها، كما تتلقى هذه الدول أكثر من ثلثي إجمالي تدفقات التحويلات التي جمعت من المنطقة العربية في عام 2007 (المنظمة الدولية للهجرة، 2009: 22). ولا يخفى أهمية هذه التحويلات على المدى البعيد، حيث ينعكس ارتفاع التحويلات المالية إيجابياً على زيادة معدل دخل الفرد في الدولة الأم، وكذلك على معدلات الاستهلاك والاستثمار، كما تشكل رافداً حيوياً لدعم ميزان المدفوعات وتزويد تلك الدول بأهم مصادر احتياط العملات الأجنبية مما يدفع بعجلة النمو الاقتصادي لهذه الدول.

شكل رقم (2.2)
تدفقات التحويلات المالية إلى بعض الدول العربية عام 2006



المصدر: (المنظمة الدولية للهجرة، 2009: 22).

ونلاحظ من الجدول رقم (2.2) أن قيمة تحويلات العاملين في الخارج للبلدان النامية بلغت عام 2008 (324.8 مليار دولار) وانخفضت هذه القيمة لتصل إلى (307.1 مليار دولار) في العام 2009 بسبب الأزمة المالية غير أنها عاودت الارتفاع في 2010 حيث بلغت (325.5 مليار دولار) وهو ما يعكس أهميتها للدول المصدرة للعمالة. أما مجموع التحويلات إلى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فبلغ (35.4 مليار دولار) وكانت أعلى عشر دول متلقية للتحويلات في عام 2010 هي على التوالي: لبنان (8.2 مليار دولار)، مصر (7.7 مليار دولار)، المغرب (6.6 مليار دولار)، الأردن (3.8 مليار دولار)، الجزائر (2 مليار دولار)، تونس (2 مليار دولار)، اليمن (1.5 مليار دولار)، سوريا (1.4 مليار دولار)، فلسطين (1.3

مليار دولار) إيران (1.1مليار دولار). فيما كانت الدول العشر الأعلى في تلقى التحويلات عام 2009 (كنسبة مؤوية من الناتج المحلي الإجمالي) على التوالي: لبنان (22.4%)، الأردن (15.6%)، المغرب (6.6%)، تونس (5.3%)، اليمن (5.2%)، مصر (4%)، جيبوتي (2.7%)، سوريا (2.4%)، الجزائر (1.4%)، إيران (0.3%) (The World Bank, 2011: 30).

جدول رقم (2.2)

مجموع التحويلات إلى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2000	1995	التحويلات بالمليار \$
35.4	33.7	35.9	32.1	26.5	25.1	23.2	13.1	13.3	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
325.5	307.1	324.8	278.5	226.7	192.1	159.3	81.3	55.2	جميع البلدان النامية

Source: (The World Bank, 2011: 30).

ويرى المصبعي أن من بين أهم الآثار الإيجابية على الوطن والتي غالباً ما يكون لهجرة الكفاءات الدور أو الفضل الأكبر فيها (المصبعي، 2008: 4):

1- العائد العلمي (تغذية الكفاءات): يتمثل ذلك أساساً في عودة البعض أو أفراد عائلاتهم إلى الوطن بشهادات علمية أو خبرات علمية وأحياناً في تخصصات نادرة لا تتوفر في الوطن وهو ما يعد إسهاماً في نقل المعرفة إلى الوطن.

2- العائد المعنوي: من الواضح أن الهجرة و خاصة إلى دول الغرب المتقدمة تعزز الوعي بمدى تخلف الوطن وتثير في الكثيرين وخاصة المتعلمين وذوي الكفاءات الغيرة على الوطن و الرغبة في رؤية وطنهم أو على الأقل مناطقهم في الوطن بمثى وضع دول المهاجر من حيث التقدم. ولا يخفى أن الكثير من رواد دعاء النهضة العربية كانوا من هاجروا إلى الغرب، وأن أهم عناصر بعض حركات التغيير السياسي والثورات الوطنية في الدول العربية كانوا من هاجروا خارج دولهم، واليوم يمكن ملاحظة مبادرة بعض المهاجرين إلى تكوين جمعيات في المهاجر لخدمة وتطوير مناطقهم أو وطنهم.

3- العائد الدبلوماسي الشعبي: من شأن نجاح المهاجرين وتقويمهم في المجال العلمي والمهني ونجاحهم في عكس ثقافة وطنهم بشكل إيجابي أن يسهم في تحسين صورة الوطن وثقافته. ولا تخفي أهمية ذلك في تصحيح الصورة المشوهة السائدة في دول المهاجر الغربي عن العرب والمسلمين بما يساعد على ترشيد العلاقات الدولية وتعزيز علاقات الوطن بدول المهاجر.

المبحث الخامس

نماذج وتجارب واعدة وحلول مقترنة

قبل الغوص في اقتراحات لحلول واقعية يمكن لها أن توضح كيفية التعاطي مع ظاهرة هجرة العقول العربية بصورة عملية و مباشرة، لابد من استعراض مقتضب لبعض النماذج والتجارب وعقد المقارنات، لعل ذلك يساهم في توسيع المدارك وفتح الآفاق لإيجاد سبل فعالة للتعامل مع واقع هجرة العقول العربية. ومن الضروري القول بأن التعاطي مع هذا الواقع الحي لظاهرة هجرة العقول ومنها العربية، يتطلب إعطاء الأمر اهتماماً كافياً ومشتركاً من كافة الأطراف المعنية ممثلة بكل من (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 53):

1. المهاجرين أنفسهم.
2. الدول ذات الصلة وتضم: دول الأصل، دول المهاجر بحكوماتها ومجتمعاتها وجهات الاستخدام فيها.
3. المجتمع الدولي وبخاصة المنظمات الدولية والإقليمية المعنية كمنظمة الهجرة الدولية ومنظمة العمل الدولية ومفوضية اللاجئين والأمم المتحدة و المنظمات حقوق الإنسان.

وعلى صعيد النماذج العالمية في التعاطي مع هجرة العقول باعتبارها ظاهرة عالمية تتحلى كافة الحدود الوطنية والإقليمية تقول الباحثة غيتا حوراني بينما تسعى الدول المنتظرة لاجتذاب الأدمغة من الدول الأخرى، تحشد الدول المتقدمة جهودها للمحافظة على أدمغتها وعلى وضع حواجز لعدم هجرتها. ففي بريطانيا مثلاً قامت الحكومة باستيراد التكنولوجيا من الولايات المتحدة لتحفيز علمائها على البقاء فيها وعدم الهجرة، أما في الصين فقد وضعت سياسة تجبر أصحاب الإجازات الجامعية على العمل لمدة خمس سنوات داخل البلاد، أو "افتداء" شهادتهم بـ (\$6.000) تُدفع للسلطات المعنية. أما في أوروبا فقد أقرت في المجتمعات المجلس الأوروبي المتعاقبة سياسة زيادة مخصصات الأبحاث بنسبة (3%) من الناتج المحلي الإجمالي، وذلك للحيلولة دون هجرة أدمغتها، وكي تعيد استقطاب الأدمغة الأوروبية التي هاجرت، وتجنب الأدمغة من باقي الدول بما فيها الولايات المتحدة الأمريكية. أما الهند، والتي كانت قد فقدت الآلاف من أدمغتها، فقد اعتمدت أولاً إنشاء وزارة لشؤون الهنود المقيمين في الخارج بهدف التواصل مع المهاجرين وتسهيل مشاركتهم على مستوى أكبر في حياة الهند الاقتصادية، مما دفع بالكثيرين من الهنود المغتربين إلى العودة مع المليارات من الدولارات، يستقطبهم وضع اقتصادي مزدهر وبيئة مضيافة للاستثمار والأعمال (حوراني، 2007: 10).

وفي البلدان العربية المرسلة للهجرة هناك تجربة مهمة تتم بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسكو وبعض مراكز البحث في الجامعات الغربية، وتقوم على نقل المعرفة عبر الكفاءات الوطنية المهاجرة. والمقصود بالمعرفة هنا نقل التقنيات العليا المرتبطة باقتصاد المعرفة، وقد تم تطبيق هذا البرنامج في كل من مصر ولبنان وفلسطين وبعض بلدان المغرب العربي. وقد تمكنت فلسطين بفضل تطبيق هذا البرنامج في الأراضي الفلسطينية منذ العام 2005 من استقدام أكثر من (234) خبير فلسطيني يتسمون بخصائص الكفاءات العليا والأدبية في مجالات العلوم والاختصاصات الدقيقة والتنمية الزراعية والرعاية الصحية. وقد عزز هذا البرنامج آثار مشروع باليستا PALISTA (شبكة العلماء والتكنولوجيين الفلسطينيين في الشتات) ويهدف هذا المشروع الذي انطلق في العام 1998، إلى توظيف المعرفة العلمية والتكنولوجية للمهندسين الفلسطينيين في الشتات لصالح التطوير الاقتصادي والاجتماعي في فلسطين، وتحقيق آثار تنموية ملموسة. وتتضمن شبكة باليستا قاعدة بيانات عن علماء ومهندسين فلسطينيين في الشتات وتعتمد هذه الشبكة على الإنترنэт في إجراء حلقات نقاشية مع المشتركين لتقديم معرفتهم وخبرتهم العلمية في مواضيع تهم تنمية الاقتصاد والمجتمع الفلسطيني. أما التجربة اللبنانية فتمحورت حول عقد جمعية المهندسين لمؤتمر موسع يضم ممثلي المهندسين اللبنانيين في الخارج للاستفادة منهم وزوجهم في برامج الجمعية والاعتماد على خبرات الكفاءات المتميزة في تخطيط مشاريع الإعمار. ودعوة كلية الطب في الجامعة الأمريكية الأطباء اللبنانيين المهاجرين للتدريس فيها والعمل في مشفاتها. ودعوة أساتذة في تخصصات محددة للتدريس في الكليات الأخرى (الكونكي، 2010: 16).

وفي بلدان المغرب العربي، وخاصة منها تونس والجزائر والمغرب، شهدت السنوات الأخيرة ترسيماً رسمياً على المهاجرين ومنهم الكفاءات، باعتبارهم قناة اتصال لابد من التواصل معهم والاهتمام بهم، حيث باشرت تونس بتنفيذ برنامج رئاسي لتونس الغد امتد من 2004-2009، ويحمل عنوان "التونسيون بالخارج: تواصل حضاري و سند للتنمية"، كما أطلقت وزيرة المغتربين المغربية في أبريل 2005 شارة البدء في برنامج المنتدى الدولي للكفاءات "فينكم" للاستفادة من الكفاءات والمؤهلات العلمية والتقنية للمغاربة المقيمين في الخارج بالتعاون مع مؤسسات بحثية علمية. أما دول مجلس التعاون الخليجي، فقد انتهت في تعاطيها مع العقول العربية المهاجرة منهاً واقعياً جداً يقوم على تبادل المنافع بما يلبي المصالح المشتركة، وفق أسلوب الشراكة العملية بعد تهيئة كافة المستلزمات الالزمة لذلك، حيث عقدت سلسلة من الندوات المتخصصة والمؤتمرات الجامعية ودعت لها نخبة من العلماء العرب المغتربين (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 57-58).

حلول مقترحة

إن الخطورة التي تشكلها هجرة العقول العربية على المخططات التنموية العربية بصورة خاصة تتطلب إيجاد حلول للحد من هذه الظاهرة تمهدًا لوقفها. والحل الأمثل هو في وضع إستراتيجية عربية متكاملة للتصدي لهذه المشكلة. وينبغي أن تشارك في وضع هذه الإستراتيجية كل من جامعة الدول العربية، ومنظمة العمل العربية، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي، والمنظمات العربية غير الحكومية المهتمة بهذا الموضوع، مع الاستفادة من خبرات منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية التي تملك خبرات ودراسات جدية حول هذه المشكلة (الاتحاد البرلماني العربي، 2001: 3).

وتصنف بعض الدراسات ذات الصلة السياسات المقترحة لمواجهة هجرة العقول العربية وفق معيارين أساسيين وهما (فرجاني، 2000: 7):

المعيار الأول: يتمحور حول مدى الالتزام المطلوب من طرفِ المشكلة - بلدان الأصل ودول المهاجر - سواء أكان التزاماً منفرداً من بلدان الأصل أو من دول المهاجر، أو التزاماً وتعاوناً من كليهما معاً. حيث يفترض ببلدان الأصل في الوطن العربي، وهي تصوغ سياسات التعاطي مع هجرة عقولها، ألا تعلق أملاً كبيراً، أو بالأحرى أوهاماً، على تخلي دول المهاجر، وخصوصاً منها دول الغرب الصناعية الكبرى، طواعية عن إحدى مزاياها الكبرى في النظام الاقتصادي العالمي، ممثلة في القدرة على اجتذاب خيرة الكفاءات التي يتم إعدادها لسنوات طويلة على حساب الفقراء في بلدان العالم الثالث طبقاً للمواصفات المطلوبة في سوق الكفاءات الدولي.

المعيار الثاني: يتمثل في أهداف السياسات التي تنتهجها الحكومات العربية في التعاطي مع ظاهرة هجرة العقول العربية، فإذاً أن يكون الهدف مثاليًّا يدور حول تكريس شعار القضاء المبرم على هذه الظاهرة، أو واقعياً متواضعاً يسعى إلى العمل على الحد منها، أو انهزاماً مستسلماً لواقع هجرة العقول مع السعي للحصول على بعض المكاسب أو بعبارة أدق لتقليل الخسائر الناجمة عنها عملاً بمقولة "وذلك أضعف الإيمان".

وفي سياق النهج السياسي الأخير المستسلم لواقع هجرة العقول العربية وغير العربية، طرحت جملة من الاقتراحات التي اشغلت بها الساحة الدولية لسنوات - ولا تزال - بهدف التقليل من خسائر بلدان الأصل، ولعل من أبرز اقتراحات هذا النهج كان اقتراح فرض دول المهاجر ضرائب على الكفاءات المهاجرة تخصص حصيلتها لدعم بلدان الأصل، واقتراحات أخرى ترمي إلى تقديم دول المهاجر تعويضات مالية أو خبرة بشرية إلى بلدان الأصل المستنزفة

كفاءاتها عوضاً عن ثروتها البشرية المهاجرة. وفي إطار محاولات بلدان الأصل لتحقيق أكبر قدر من الاستفادة الممكنة من كفاءاتها المهاجرة من خلال التعويض، ولو في حدوده الدنيا عن الخسائر الناجمة عن فقدانها لها، هناك جملة من الاقتراحات الواردة بهذا الصدد تتمحور حول تقوية الأواصر بين الكفاءات المهاجرة وأوطانها الأم بصيغ وأشكال مختلفة، منها على سبيل المثال: إصدار نشرات دورية، تسهيلات للزيارة والإقامة، دعم تقافة بلدان الأصل في المهاجر، وإنشاء برامج تحقق الاستفادة من خبرة هذه الكفاءات المهاجرة على شكل استشارات أو زيارات عمل محددة (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 60).

أما في مجال الحد من هجرة العقول، فإن بعض البلدان العربية تقترح اتخاذ إجراءات مقيدة للهجرة، تتضمن: منع إصدار وثائق السفر أو تجديدها، أو التضييق على الكفاءات المقيمة أو تلك التي تدرس أو تعمل بالخارج وترفض العودة، أو تحديد السفر للخارج، أو اشتراط مدد خدمة معينة قبل السماح به، ومحاولة سد المنافذ التي تساعد على توثيق الصلة بين مؤهلات الكفاءات المحلية وسوق العمل الدولي من نمط من الاختبارات المهنية الغربية أو التضييق على العلاقات المهنية. وبطبيعة الحال فإنَّ مثل هذه الإجراءات غير مقبولة من حيث المبدأ، لكونها تضيق على الحرية، فضلاً عن أنها غير فعالة في ظروف البلدان النامية لكونها لا تتطرق لجوهر المشكلة وإنما تترك آلياتها الأساسية تعمل بكفاءة، مما يعكس سلباً على الكفاءات الراغبة بالهجرة. الوجه الآخر لذات الاقتراحات التي تستهدف الحد من هجرة العقول، يكمن في سياسات الحوافز الإيجابية وذلك كي تصبح الهجرة أقل إغراءً، ومن جملة هذه السياسات ما ينادي بالعمل على تحسين مستوى دخل ومعيشة الكفاءات داخل بلدان الأصل، وتطوير إمكانات البحث العلمي، و توفير حرية الفكر والعمل العلمي (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 61).

ويمكن للاقتراحات التالية أن تشكل إسهاماً في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية (الاتحاد البرلماني العربي، 2001: 3):

- وضع البرامج الوطنية لمواجهة هجرة العقول وإنشاء مراكز للبحوث التنموية والعلمية والتعاون مع الهيئات الدولية والإقليمية المعنية لإصدار الوثائق والأنظمة التي تتضم أوضاع المهاجرين من العلماء أصحاب الكفاءات.
- إجراء مسح شامل لأعداد الكفاءات العربية المهاجرة بهدف التعرف على حجمها ومواعدها وميادين اختصاصاتها وارتباطاتها وظروف عملها.

- التعاون مع منظمة اليونسكو لإقامة مشروعات ومرامكز علمية في البلدان العربية لاجتذاب العقول المهاجرة للإشراف على هذه المراكز والإسهام المباشر في أعمالها وأنشطتها.
- صياغة سياسية عربية مركبة للقوى العاملة على أساس تكامل القوى العاملة العربية بحيث تمكن الدول العربية التي تواجه اختلافات في مجال القوى العاملة من التخلص من مواقعها، ونتيجة للبلدان العربية الأخرى التي تواجه عجزاً في هذا الميدان من سد العجز لديها.
- حت الحكومات العربية على تكوين الجمعيات والروابط لاستيعاب أصحاب الكفاءات المهاجرة من بلدانهم وإزالة جميع العوائق التي تعيق ربطهم بأوطانهم، ومنهم الحوافز المادية وتسهيل إجراءات عودتهم إلى أوطانهم للمشاركة في عملية التنمية والتحديث.
- الاستمرار بتنظيم مؤتمرات للمغتربين العرب، وطلب مساعداتهم والاستفادة من خبراتهم سواء في ميادين نقل التكنولوجيا أو المشاركة في تنفيذ المشروعات.
- احترام الحريات الأكademية وصيانتها وعدم تسييس التعليم أو عسكرته وهذا الموضوع له صلة وطيدة باحترام حقوق الإنسان وخصوص الدولة والأفراد للقانون، وذلك بإعطاء أعضاء الهيئات الأكademية والعلمية حرية الوصول إلى مختلف علوم المعرفة والتطورات العلمية وتبادل المعلومات والأفكار والدراسات والبحوث والنتائج والتأليف والمحاضرات وفي استعمال مختلف وسائل التطور الحديثة دون تعقيد أو حواجز (الفضل، 2002: 1).
- إعادة النظر جذرياً في سلم الأجر والرواتب التي تمنح للكفاءات العلمية العربية، وتقديم حوافز مادية ترتبط بالبحث والإنتاج وتقديم الحوافز التشجيعية والتسهيلات الضريبية والجمالية للفوائض بالاحتياجات الأساسية خاصة منها المساعدات التي تضمن توفير السكن المناسب وتقديم الخدمات اللازمة لقيامهم بأعمالهم بصورة مرضية (النداوي، 2007: 8).

ويرى إكونومو وجورجيو أن التحدي هنا ليس مجرد وقف ظاهرة هجرة العقول بل ينبغي للبلدان المرسلة وتلك المضيفة وضع خطط لتحويل هذه الظاهرة من كونها هجرة للعقول إلى كونها تبادلاً للكفاءات. فهذه المعادلة تجلب نتائج إيجابية لكلا البلدين، المرسل والمضيف، إذ تكسب البلدان المرسلة عند عودة مغتربيها وذلك من خلال تحويلاتهم المالية وتأثيرهم إيجاباً على تشكيل رأس المال البشري الجديد فيها، فيما تستفيد البلدان المستضيفة من هجرة رأس المال البشري في التحكم بمشاكل العرض والطلب وكذلك لن تشكل عبئاً على الرعاية الاجتماعية وسوق العمل كما لو كانوا مهاجرين دائمين، كما أنها ستجلب فوائد من تقاسم المعرفة التي تمتلكها اليدين العاملة الوافدة، ولكي يتحقق مثل هذا الوضع حيث تخرج جميع الأطراف رابحة فيه يجب وضع لوائح تنظيمية إيجابية في كل من البلدان المرسلة والمستقبلة (إكونومو وجورجيو، 2006: 40).

الفصل الثالث

التنمية البشرية

المبحث الأول: مفهوم التنمية البشرية

المبحث الثاني: التحديات التي تواجه التنمية العربية

المبحث الثالث: استراتيجيات التنمية البشرية

مقدمة

يمثل العنصر البشري العمود الفقري لعملية التنمية بأبعادها المختلفة وهو الهدف الأساس لها، ويعد إيجاد بيئه مناسبة تمكن الناس من التمتع بحياة بيئية وصحية وخلقة هو الغاية الأساسية من إحداث التنمية، وقد كان لنشر التقرير الأول للتنمية البشرية من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في عام 1990 دور كبير في الاهتمام بمفهوم التنمية (البشرية) الإنسانية، وتجميع مؤشر مركب لها ومناقشة مضامين السياسات ذات الصلة، وقد نجح التقرير في التأثير على النزرة إلى التنمية ومعالجة القضايا التي تثيرها.

ونظراً لأن البشر هم الثروة الحقيقية لأي أمة لذا فإن قدرات أي أمة تكمن فيما تمتلكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقدرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفعالية، وما تجربة دول جنوب شرق آسيا منا ببعيد فتلك الأمم التي قطعت على نفسها التزامات هامة تجاه تجميع رأس المال البشري وتحويله إلى طاقة وميزة تنافسية عالية ثم توجيهها إلى استثمارات عالية الإنتاجية كان مبعثهإيمانها بأن سر نهضتها ونموها يكمن في عقول أبنائها وسواعدهم فكان ثمار ذلك أن حققت اقتصادات تلك البلدان معدلات متسارعة من النمو وأصبحت مثلاً يقتدى به لكل من أراد أن يتحقق بركب التقدم (وسرير وبو مدين، 1:2004).

ويلقي هذا الفصل الضوء على مفهوم التنمية البشرية (الإنسانية) وتطوره والعناصر الأساسية المكونة له وطرق قياسه ومن ثم يعرج على أهم التحديات التي تواجه التنمية في الوطن العربي لتكون قاعدة تبني عليها الاستراتيجيات والسياسات التي يجب انتهاجها لتحقيق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية للحاق بركب الدول المتقدمة.

المبحث الأول

مفهوم التنمية البشرية

إن التنمية البشرية كفكرة تقوم على أساس خدمة الإنسان، فكل ما هو موجود في الكون إنما وجد ليستفيد منه الإنسان ويتمتع به، حتى يتطور هذا الإنسان ويحسن أوضاعه وظروف حياته، إلا أنه كمصطلح قد نتفق أنه حديث الظهور بمعنى أن المضمون سبق المصطلح، وقد عرف تعريف التنمية البشرية مداً وجزراً بين تيارات فكرية متعددة حسب خلفية واعتقاد كل مفكر على حدة، إلا أن جميع التعريفات تلتقي في نفس الغاية وهي استهداف الإنسان بواسطة الإنسان (أحزام، 2007: 4).

منذ بداية التسعينات من القرن العشرين بُرِز مصطلح التنمية البشرية وأصبح المصطلح المُعْبَر عن تطوير القدرات البشرية وإتاحة الفرص أمام البشر بشكل متساوي باعتباره حقاً مكتفولاً للجنس البشري دون استثناء، وقد عبر عنه في منتصف التسعينات بول ستريتن في كتابه "Human Development: means and ends" وأوضح أن مفهوم التنمية البشرية يتضمن تحسين الظروف البشرية وتوسيع خيارات الناس والنظر إلى الكائنات البشرية كغايات بحد ذاتها إضافة إلى اعتبارها وسائل إنتاج أيضاً (Streeten, 1995: 14).

ويعتبر تقرير التنمية البشرية الأول وال الصادر عام 1990 عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منعرجاً هاماً في الدراسات التنموية، حيث ابتدأ بعبارة "الناس ثروة الأمة"، وهو أول من عرف التنمية البشرية عام 1990 على أنها عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس، ومن حيث المبدأ يمكن أن تكون تلك الخيارات بلا حدود وأن تتغير عبر الزمن ولكن ثمة ثلاثة خيارات تبقى جوهرية في كل مستويات التنمية وهي (Human Development Report, 1990: 10):

1. أن يعيش المرء حياة طويلة وصحية.
2. أن يحصل على معارف.
3. أن يحصل على الموارد الضرورية لتوفير مستوى معيشة لائق.

وما لم نكن هذه الخيارات الأساسية مكفولة، فإن الكثير من الفرص الأخرى ستظل بعيدة المدى. ولكن التنمية البشرية لا تقف عند هذا الحد، فهناك خيارات أخرى يقدرها كثير من الناس تقديرًا عالياً وهي تمتد من الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى توافر فرص الخلق والإبداع والتمتع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان (Human Development Report, 1990: 10).

10). وتوالى تقارير التنمية الإنسانية التأكيد على هذا الأمر في كل مرة حيث أورد تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 ما يلي: التنمية الإنسانية هي تنمية الناس، من أجل الناس، من قبل الناس، وتشمل "تنمية الناس" بناء القدرات الإنسانية عن طريق تنمية الموارد البشرية، ويعني القول "التنمية من أجل الناس" أن مردود النمو يجب أن يظهر في حياة الناس، والقول "التنمية من قبل الناس" يعني تمكينهم من المشاركة بفعالية في التأثير على العمليات التي تشكل حياتهم (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2002: 14).

وهذا يعني إعادة الاعتبار للرأسمال البشري على حساب الموارد المادية التي سيطرت لقرون من الزمن على سلم أولويات التنمية التي كانت تقيس مقدار النمو والتطور بما يتم تسجيله من فوائض القيمة في النواuges الداخلية والوطنية ورصيد الميزان التجاري، على أساس أن ذلك سينعكس حتماً على تطور مستوى الأفراد، وهو ما يتنافى مع المنطق الذي يقتضي أن تنمية الإنسان هي التي تؤدي إلى تنمية الأشياء وليس العكس، فالتنمية الإنسانية شرط أساسي لتحقيق أي نمو اقتصادي، على اعتبار أن الإنسان مورد عام من موارد الاقتصاد بالمجتمع ينبغي الاهتمام بإعداده وتجهيزه صحياً وعلمياً وثقافياً واجتماعياً ليؤدي دوره بشكل أفضل في تنمية أفضل (بن يزة، 2010: 33).

ويعرف الدعمة التنمية البشرية بأنها عملية تموية مستدامة تهدف إلى الاستثمار في قدرات البشر من خلال تحسين مستوى معاهم (التعليمي والصحي والغذائي) بهدف تحسين قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق النمو الاقتصادي، وتوزيع عوائده على أفراد المجتمع بشكل عادل يضمن رفع مستوى رفاهيتهم، وتمكينهم من المشاركة في هذه العملية التموية المستدامة في إطار الموارد الاقتصادية المتاحة، وفي ظل السياسات المعتمدة في هذا الشأن (الدعمة، 2008: 17).

ويرى إسماعيل صيري أن مفهوم التنمية البشرية يتكون من شطرين، شطر اقتصادي (يتمثل في إنتاجية القوى العاملة، وعمادها القوى البشرية عالية التأهيل)، والشطر الآخر سياسي اجتماعي (يتعلق بتوفير الغذاء الكافي واللبس المناسب والسكن اللائق والرعاية الصحية والسياسية واكتساب المعرف ومهارات)، وتبيّن قيم العقل والعمل والحرية والكرامة ... الخ) (الدعمة، 2008: 16).

أما مكتب العمل العربي فيرى أن هذا المفهوم أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار، والعلاقات

الاجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصائرهم ومستقبلهم (مكتب العمل العربي، 1997: 119).

وبناءً على ما سبق يمكننا صياغة مفهوم التنمية البشرية بالقول بأن التنمية البشرية هي عملية تنمية مقصودة تهدف لاستثمار قدرات البشر وفق استراتيجيات وسياسات تضعها الدولة بغية إحداث تطور وتقدم على عدة مستويات سواء اقتصادية، سياسية، اجتماعية، ثقافية، بيئية، علمية، فكرية من أجل تحسين المستوى (التعليمي والصحي والغذائي) للبشر وضمان حصولهم على الموارد التي يحتاجونها للعيش بكرامة بالإضافة لتوفير الحرية السياسية والديمقراطية واحترام حقوق الإنسان.

تطور مفهوم التنمية البشرية

برز مصطلح التنمية البشرية كمفهوم تنموي منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين، وقد جاء بديلاً لمصطلحات تنمية متعددة مثل (تنمية الموارد البشرية، تنمية العنصر البشري، تنمية رأس المال البشري... الخ)، وقد أطلق هذا المصطلح على العملية التنموية الهدافة إلى جعل البشر هدفاً من أهداف التنمية الاقتصادية (مكتب العمل العربي، 1997: 119).

وعند دراسة البداية لهذه المصطلحات نجد أن الولادة الأولى لنظرية رأس المال البشري قد تم الإعلان عنها في بداية السبعينيات من القرن العشرين من قبل ثيودور شولتز، وقد أوضح شولتز في دراسته أن الاستثمار في رأس المال البشري هو السبب في تحقيق الإنتاجية المرتفعة للأقطار التكنولوجية المتقدمة، ويضيف بأن الموارد البشرية لها بعدها: بعد كمي (يعبر عنه بعد الأفراد القادرين على العمل، ونسبة الأيدي العاملة التي تمارس أعمالاً مفيدة، وساعات العمل التي تقضيها في أداء عملها)، وبعد نوعي (يتمثل في المهارات والمعرفة والأشياء التي لها خواص مشابهة، بحيث تؤثر بشكل عملي على القدرات البشرية ل القيام بعمل منتج) (Blaug, 1976: 827). وتطورت الدراسات بعد ذلك، إلا أنها بقيت تعالج نفس الأبعاد تحت عناوين مختلفة، ولكن في السبعينيات من القرن نفسه حدث تحول حاد في تحديد أهداف التنمية، فبعد أن كان غالباً التركيز يكون على متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كهدف للنمو الاقتصادي، تزايـدـتـ الدـعـوـاتـ لـتـبـنيـ أـهـدـافـ أـخـرىـ تـرـتـبـطـ بـالـعـمـلـ عـلـىـ التـخـفـيفـ مـنـ حـدـةـ الـفـقـرـ،ـ مـثـلـ تـحـقـيقـ عـدـالـةـ أـكـبـرـ فـيـ تـوزـعـ الدـخـلـ،ـ وـزـيـادـةـ التـوـظـفـ،ـ وـإـشـبـاعـ الـحـاجـاتـ الـأـسـاسـيـةـ (عـمـانـ،ـ 1995: 110).

أما في الثمانينات فقد كانت سنوات الأزمات الاقتصادية، حيث كان الاهتمام بالإصلاح والنمو الاقتصادي على سلم الأولويات، ولم يعط الاقتصاديون (وأضعوا السياسة) اهتماماً يذكر للآثار السلبية المحتملة التي تتركها هذه الإصلاحات والسياسات على الناس (Human Development Report, 1995: 17) ، مما حدا بالأمم المتحدة ومن خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) إلى تبني ولادة مفهوم التنمية البشرية كمفهوم جديد للتنمية ينظر من خلاله إلى الناس كغايات ووسائل للتنمية (Ends and Means) أكثر من النظر إليهم كوسائل للتنمية فقط، وأصدرت تقريرها الأول عام 1990 بعنوان تقرير التنمية البشرية (Srinivasan, 1994: 238) (Human Development Report).

وتعد دراسة بول ستريتن في 1994 من أكثر الدراسات توضيحاً لهذا المفهوم حيث يقول: إن تنمية المكانت البشرية واستئصال الفقر غاية ب نفسها ووسيلة لزيادة الإنتاجية، وتأثر على الزيادة السكانية وعلى البيئة أيضاً، ولها فوائد سياسية حيث تؤدي إلى الاستقرار السياسي، وقد أطلق على الوسائل التي تزيد الإنتاجية مثل: التعليم، والتغذية الصحية، والمهارات، وتنشيط قوى العمل، وتنظيم حجم العائلة بـ (من مصادر الموارد الإنسانية Human Resources)، وأطلق على الأبعاد الأخرى المتمثلة في تحسين البيئة، وخفض معدلات الفقر، والفوائد السياسية بـ (المحسنتان الإنسانية Humanitarians). ويقرر ستريتن أن هناك ترابطًا في الغالب بين الإنتاج الذي يتم قياسه بدخل الفرد وأبعاد التنمية البشرية، ويبين ضرورة التفريق بين من مصادر الموارد الإنسانية والمحسنتان الإنسانية، ويؤكد أن مفهوم التنمية البشرية أعمق وأغنى من إمكانية قياسه (الدعاة، 2008: 20).

وفي إطار الجهود المستمرة لتطوير مفهوم التنمية البشرية، سعى عدد من المثقفين العرب إلى استحداث مفهوم التنمية الإنسانية كترجمة جديدة للمصطلح الإنجليزي Human Development وجعلت من المفهوم الجديد عنواناً لأول تقرير عن التنمية الإنسانية، في نطاق العالم العربي، تبني برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إصداره في عام 2002.

وأخيراً أضيف بعد آخر لعملية التنمية البشرية لا يقتصر على تحقيق التنمية البشرية حسب المفهوم السابق، وإنما أضيف له بعد الاستدامة، حيث أصبح المفهوم الجديد يجمع بين بعدين من أبعاد التنمية، البعد الأول: المتمثل في تلبية احتياجات الأجيال الحالية بأعدل صورة ممكنة، دون الإضرار بحاجات الأجيال اللاحقة، وهو البعد الثاني (بعد الاستدامة)، وقد أطلق على هذا المفهوم التنمية البشرية المستدامة Sustainable Human Development (إسكوا،

1996: 11). ويوضح الجدول رقم (3.1) تطور مفهوم التنمية حسب الفترات ابتداء من نهاية الحرب العالمية الثانية إلى قمة الأرض المنعقدة في ريو دي جانيرو سنة 1992.

جدول رقم (3.1)
تطور مفهوم التنمية

المرحلة	الفترة	مفهوم التنمية
1	نهاية الحرب العالمية الثانية إلى منتصف ستينيات القرن العشرين	التنمية = النمو الاقتصادي
2	منتصف ستينيات إلى منتصف السبعينيات	التنمية = النمو الاقتصادي + التوزيع العادل
3	منتصف السبعينيات إلى منتصف ثمانينيات القرن العشرين	التنمية الشاملة = الاهتمام بجميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية.
4	منذ سنة 1990 إلى وقتنا الحاضر	التنمية البشرية = تحقيق مستوى حياة كريمة وصحية للسكان
5	منذ قمة الأرض إلى سنة 1992	التنمية المستدامة = النمو الاقتصادي + التوزيع العادل للنمو الاقتصادي + الاهتمام بجميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

المصدر: (غريم وأبو زنط، 2007: 286).

الفرق بين التنمية البشرية والتنمية الإنسانية

ترجمت التقارير الأولى الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى اللغة العربية بصيغة "تقرير التنمية البشرية"، غير أن التقرير الأول الذي اختص بدراسة وضعية التنمية البشرية في المنطقة العربية وال الصادر عن الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي سنة 2002 جاء بصيغة "تقرير التنمية الإنسانية". ويوضح الدكتور نادر فرجاني المحرر الرئيسي للتقرير في حوار لقناة الجزيرة الفضائية إجابة على سؤال مقدم ببرنامج "بلا حدود" حول الفرق بين التنمية البشرية والتنمية الإنسانية وسبب التحول إلى الصيغة الثانية وذلك بقوله "في تقديرنا التنمية الإنسانية في الواقع تعبير أفضل عن المفهوم الذي جاء به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ العام 1990، وكنا نتمنى أن المصطلح الإنجليزي يترجم من الأصل بالتنمية الإنسانية وهذا أود الإشارة إلى التفرقة الدقيقة في اللغة العربية غير الموجودة في اللغات الأوروبية التي تسمح لنا بالتفرق بين البشرية كمجموعة من المخلوقات أو الكائنات وبين الإنسانية كحالة راقية من الوجود البشري". ويضيف أن ما يراد بالصيغة الجديدة يهدف إلى تغطية أفضل لكل الجوانب التي تحتوي عليها هذه التقارير ويضيف بأن مفهوم التنمية الإنسانية هو أن يكون لجميع البشر مجرد كونهم بشراً حقاً أصيل في العيش الكريم جسداً ونفساً، ولذلك فإن مفهوم الرفاه الإنساني

في التنمية الإنسانية لا يقف عند المعايير الاقتصادية الضيقة أو حتى عند النعم المادي أو إشباع الحاجات الأساسية وما شابه، ولكنه يمتد إلى الأمور المعنوية التي تؤكد سمو الإنسانية أو سمو الإنسان مثل التمتع بالمعرفة، والحرية، والجمال، واحترام وتحقيق الذات، ولذلك فإن مفهوم التنمية الإنسانية أوسع بكثير من مفاهيم التنمية العادلة، حتى ما يسمى التنمية البشرية الذي اخترل أحيانا في تقارير التنمية البشرية الدولية إلى مفهوم يسمى في الاقتصاد مفهوم تنمية الموارد البشرية باعتبار أن البشر عنصر من عناصر الإنتاج يجب إعداده وصيانته لكي تكون إنتاجيته مرتفعة (فرجاني، 2002).

عناصر التنمية البشرية

ترتکز التنمية البشرية على خمسة عناصر هامة مترادفة ولا تتفصل إداتها عن الأخرى وهي التعليم، الصحة والتغذية، تحسين البيئة، العمل، والحرية السياسية والاقتصادية، وفي ما يلي تفصيل كل منها (محمود، 2003: 141-145):

1- التعليم: التعليم هو أساس التنمية بأكملها، فالتعليم مقياس حساس لمدى تحسين أحوال المعيشة، وفي الأربعين سنة الأخيرة تضاعفت معدلات حمأة الكبار في البلاد النامية حيث زادت من (30%) إلى (60%)، هذا هو البيان الإيجابي أما السلبي فهو أن نسبة (40%) المتبقية ستكون أشد أجزاء الأمية صعوبة في القضاء عليها.

2- الصحة والتغذية: الصحة الجيدة مطلب آخر من مطالب التنمية البشرية، وهنا يمكن القول بأن متوسط الأعمار في البلاد النامية تتزايد لكنها لا تزال أقل بكثير من متوسطات الأعمار بين المواطنين في المجتمعات الصناعية والتي تقدر بـ (76 عاماً). وبالمثل تناقصت تدريجياً معدلات وفيات الأطفال في البلاد ذات الدخول المنخفضة، حيث وصلت عام 1986 إلى (6.9%) لكنها تظل حتى الآن أبعد بكثير عن نسبة الـ (1%) المسجلة في البلاد الصناعية. كما أن سوء التغذية المؤدي إلى تدهور الصحة يعد تهديداً دائماً لصحة الملايين من البشر في بلاد العالم النامي. وبجانب الغذاء يعد الماء النقى والمرافق الصحية ضروراتان للصحة، وفي السنوات الثمانية منذ بدأ العقد الدولي لتوفير مياه الشرب والمرافق الصحية، تم إحراز النجاح في توفير مياه آمنة للشرب لأكثر من مليار إنسان، ومع ذلك فلا يزال (1.2) مليار من الأفراد بدون احتياجاتهم من المياه المخصصة للشرب، وحوالي (2) مليار يتهدد صحتهم نقص المرافق الصحية ومنه فلا يمكن اكتشاف الثروة الإنسانية داخل البشر إلا عند تحريرهم من سوء التغذية والأمراض التي تؤدي بهم إلى العجز.

3- البيئة: إن البيئة أساس آخر من أساسيات التنمية البشرية، وهي تتضمن إسكان صحي مناسب وبيئة طبيعية تحمل سكان العالم.

4- العمل: حيث يهدد التصاعد المتنامي لأعداد السكان في المدن وفي المناطق الريفية على حد سواء بالبطالة على نطاق واسع، وتقدر احتياجات البلاد النامية من فرص العمل على مدى العقود القادمة بنحو (700) مليون فرصة عمل لابد لهذه الدول من إيجادها لمقابلة عدد مساوٍ لها من الأفراد، وهذا العدد يمثل أكثر من الاحتياجات الحالية للعالم الصناعي بأسره. وبغير العمل سيظل الناس مفتقرين إلى وسائل الحصول على حاجاتهم الضرورية للحياة أو تدبير مستقبلهم أو مستقبل أطفالهم. ولعل العمل أكثر من أن يكون وسيلة للعيش فهو -فوق ذلك- وسيلة لتنمية مواهب البشر وطاقاتهم على الوجه الأكمل وللتفاعل مع المجتمع والتعاون مع أفراده ولاكتشاف قدراتهم الذاتية بالكامل.

5- الحرية السياسية والاقتصادية: لابد أن يكون للناس صوت ديمقراطي في التنمية، وأحياناً ما تتبنى الخطط الوطنية أهدافاً جديرة بالثناء للتنمية البشرية غير أن هذه الخطط تصاب بالإحباط بطبيعة الحال عندما يحرم المستفيدين منها من إبداء آرائهم في التخطيط الحقيقي وفي التطبيق. وكما ينبغي أن يحيى الناس بحرية سياسية يجب أن يحظوا بالحرية الاقتصادية ليسهموا في تنمية تلك الحرية التي تسمح لهم بإدارة أعمالهم بأنفسهم، فالقطاع الخاص إدارة قوية للتنمية وهو قادر على بث الحرية والقدرة الخلاقة والموهبة لدى الأفراد في كل مكان في العالم.

قياس التنمية البشرية

ما من نظرية من النظريات وإنما تستلزم وسيلة ما لقياسها، أو طريقة لتقديرها أو تحليلها أو استجلاء أثرها، ولقد رافق تطور الاهتمام بالبشر باعتبارهم رأس مال - لا يقل الاستثمار فيه أهمية عن أهمية الاستثمار في رأس المال المادي - اعتماد مؤشرات مختلفة لتقدير هذه الأهمية، إلا أن المؤشر الأهم الذي استخدم هو مساهمة هذا الاستثمار في زيادة الدخل القومي (عثمان، 1995: 110). ومع صياغة مفهوم التنمية البشرية - واعتبارها تعنى بأكثر من الاستثمار بالبشر وتشكيل قدراتهم، حيث أضافت أبعاد أخرى مثل الانقماض بنتائج هذا الاستثمار والتمتع بوقت الفراغ وممارسة النشاط السياسي والثقافي في أجواء من الحرية - كان لا بد من اعتماد مؤشرات إضافية لقياس التقدم أو الحرمان في تحقيق هذه الأهداف، وبالفعل اعتمد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ثلاثة مؤشرات للدلالة على حالة التنمية البشرية في بلدان العالم، هذه المؤشرات هي: الدخل والتعليم والصحة (الحق، 1994: 24).

وقد كونت هذه المؤشرات دليلاً سمي بدليل التنمية البشرية (Human Development Index) يعطي هذا الدليل ترداً نسبياً للبلدان، ويبين المدى الذي وصل إليه كل بلد على هذا الدليل الذي تقع قيمة بين الصفر والواحد صحيح، بحيث يعطي دلالة عما حققه القطر من تنمية بشرية، فضلاً عن مقاييس أحوال التنمية البشرية فيه مع باقي أقطار العالم (الحق، 1994: 25).

ويعتمد دليل التنمية البشرية على ثلات مؤشرات أساسية (Human Development Report, 1994: 106):

- 1- **معامل طول العمر** ويقاس بالعمر المتوقع عند الولادة = (3/1) درجة.
- 2- **معامل المعرفة والتحصيل التعليمي** ويعبر عن أرقام المسجلين في التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي والعلمي، والإللام بالقراءة والكتابة = (3/1) درجة.
- 3- **معامل مستوى المعيشة** ويمثل الدخل الحقيقي (نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي) = (3/1) درجة.

ويتميز مفهوم التنمية البشرية بالشعب، ولذلك يصعب قياسه بمؤشر وحيد أو بعدد محدود من المؤشرات الكمية ومن هنا تجسست الأهمية الكبيرة لمؤشر التنمية البشرية والذي يركز على جوانب التنمية البشرية الأساسية القابلة للقياس خلال فترات زمنية معينة وقابل للمقارنة بين الدول باختلاف مستوياتها التنموية، وقامت الأمم المتحدة من خلال برنامجها الإنمائي باعتماد أكثر من (180) مؤشر في مختلف تقارير التنمية البشرية للتغلب على القصور المحتمل (قرishi وبن ساسي، 2004: 38). وفي إطار محاولات حصر مؤشرات التنمية البشرية يمكن بصفة عامة التمييز بين مجموعتين رئيسيتين هما (رضا، 1998: 15):

1. **مؤشرات قابلة للقياس الكمي** (مستوى الدخل، البطالة، الاستثمارات، التضخم، القيمة المضافة، السن، عدد أفراد الأسرة، الجرائم ونوعها، الانتشار الجغرافي).
2. **مؤشرات معنوية** تتمثل في (التعليم، الصحة، الإسكان، البيئة الصالحة، الأمن والسلام، الإعلام والثقافة، المشاركة في القرار، الحرية والديمقراطية وحقوق الإنسان).

وجدير بالذكر أن مكونات هذه المؤشرات متداخلة ولا يعتبر أي منها بمفرده مؤشراً رئيسياً نظراً لاختلاف النتائج طبقاً للمؤشر المستخدم، وبناءً على ذلك، أصبحت التنمية البشرية تمثل الأساس

الذي تقوم عليه التنمية الشاملة (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية) لما تعنيه من ارتفاع مستويات التعليم والمعرفة والإنتاجية وقدرات البشر على الابتكار والتجديد والتطوير.

مصادر تمويل التنمية البشرية

لعل من أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه عملية التنمية البشرية في الدول النامية هي مشكلة التمويل وكيفية توفير الوسائل والمصادر التمويلية اللازمة لتغطية تكلفة التنمية البشرية، ولا شك أن الدولة تلعب دوراً بارزاً وهاماً في رفع مستويات التنمية البشرية عن طريق زيادة الاستثمارات في التعليم والرعاية الصحية وتوفير الخدمات الاجتماعية، وكذلك عن طريق الإنفاق العام لإقامة وتطوير مرافق البنية الأساسية ودعم وتطوير القطاع الخاص، وتدعم مهارات الإبداع والابتكار والتطوير لدى الأفراد مع ملاحظة أن الأداء الحكومي هنا يتحدد بمدى توفير الوسائل اللازمة لتمويل هذا الإنفاق. وفي هذا الصدد يمكن التمييز بين مصادر التمويل الداخلية (الإنفاق العام)، ومصادر التمويل الخارجية (المعونة والقروض الدولية) كالتالي (النهطاوي، 2005: 97-98):

- 1- الإنفاق العام كمصدر تمويل داخلي: يعتبر الإنفاق الحكومي العام من أهم مصادر التمويل الداخلي لتغطية تكاليف الاستثمارات الخاصة بالتنمية البشرية في المجتمع حيث يلعب هيكل ونسب توزيع الإنفاق دوراً بارزاً في هذا المجال، ويتم تحديد الإنفاق العام على التنمية البشرية من خلال أربع نسب رئيسية تمثل نسب التوزيع وهي:
 - نسبة الإنفاق العام وهي تمثل نسبة ما تقوم الحكومة بإإنفاقه من إجمالي الناتج القومي وهي بمثابة النسبة المخصصة من الدخل القومي لأغراض الإنفاق العام.
 - نسبة المخصصات الاجتماعية وهي نسبة تمثل حصة الخدمات الاجتماعية من الإنفاق الحكومي.
 - نسبة الأولويات الاجتماعية وهي نسبة تمثل حصة الإنفاق على التعليم الأساسي والرعاية الصحية الأولية من الإنفاق الاجتماعي.
 - نسبة الإنفاق البشري وهي تمثل نصيب الأولويات البشرية من إجمالي الناتج القومي.

ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإنفاق البشري لا تتوافق هنا بالضرورة على حجم الإنفاق الحكومي، وإنما الأكثر على هيكل ونسب توزيع هذا الإنفاق فزيادة الإنفاق على التنمية البشرية لا يتطلب بالضرورة زيادة حجم الإنفاق الحكومي إنما إعادة هيكلة نسب توزيع الإنفاق العام. فرغم ارتفاع النسب الأولى والثانية قد يكون الجزء المخصص للإنفاق البشري منخفضاً ويتطابق

ذلك عملية إعادة توزيع النسب. ويظهر ذلك بوضوح عند استعراض نسبة الإنفاق العسكري في الدول النامية بصفة عامة (200 مليار دولار) بالمقارنة بنسبة الإنفاق على التعليم والرعاية الصحية، حيث تبلغ النسبة مثلاً في الدول العربية (13%) أي ضعف ما ينفق على التعليم والصحة. من هذا المنطلق يتطلب الأمر إعادة هيكلة نسب توزيع الإنفاق العام في صالح التنمية البشرية مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والاستثمار والنمو الاقتصادي في المجتمع.

- 2- **المعونات الدولية كمصدر تمويل خارجي:** تمثل برامج المعونات الدولية مصدر تمويل خارجي هام كمساهمة لتعطية تكلفة التنمية البشرية وخاصة بالنسبة للدول النامية حيث ينحدد هيكل المعونة الدولية من خلال نسب التوزيع التالية:
- **نسبة المعونة:** وهي تمثل نسبة المعونة الأجنبية من إجمالي الناتج القومي.
 - **نسبة المعونة المخصصة للقطاع الاجتماعي:** وهي نسبة تمثل نصيب الإنفاق الاجتماعي من إجمالي المعونة الأجنبية.
 - **نسبة المعونة المخصصة للأولوية الاجتماعية:** نسبة تمثل حصة الأولويات البشرية من إجمالي المعونة المخصصة للقطاع الاجتماعي.
 - **نسبة المعونة المخصصة للإنفاق البشري:** النسبة المخصصة للإنفاق البشري من إجمالي الناتج القومي وهي محصلة النسب الثلاثة السابقة.

وتجدر بالذكر أن نسبة المعونة الدولية المتفق عليها عالمياً لأغراض المساعدات الإنمائية الرسمية تبلغ (0.7%) من إجمالي الناتج القومي، ويلاحظ أن هناك صعوبة لتحديد مجالات استخدام المعونات الدولية فقد تكون مرتبطة بالإنفاق على قطاع معين وقد تكون حرة الاستخدام وبالتالي يمكن أن تستخدم لأغراض الإنفاق على البنية الأساسية أو القطاعات الإنتاجية أو للدفاع. من هذا المنطلق نجد أن أمام الدول النامية إمكانيات لتمويل التنمية البشرية سواء على المستوى المحلي أو المستوى الخارجي من خلال إعادة هيكل ونسب توزيع المصادر التمويلية لخدمة الإنفاق لأغراض التنمية البشرية (النهطاوي، 2005: 98).

المبحث الثاني

التحديات التي تواجه التنمية العربية

يواجه الوطن العربي قدرًا كبيراً من التحديات في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. والتي تؤثر على مسار التنمية البشرية، وتعوق قدرات الدول العربية على التكيف مع التحولات العالمية، ويمكن إيجاز مجموعة التحديات التي تواجه التنمية العربية في ظل التغيرات والتحولات الدولية المعاصرة بالآتي (الهيتي، 2009: 39-50):

1- تصاعد معدلات البطالة: يشكل تصاعد معدلات البطالة في الوطن العربي أخطر التحديات التي تواجه الوطن العربي في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة التي باتت تتدعي تقارب النظم الاقتصادية المختلفة وتداخلاها والتآثيرات المتبادلة بينها وإلغاء الحاجز والفوائل والحدود بين الأنشطة الاقتصادية على الصعيد العالمي. وتشير أحدث التقارير إلى أن معدل البطالة في الوطن العربي بلغ (15%)، أي نحو (25.3) مليون عاطل عن العمل من أصل (191.8) مليون عاطل عن العمل في العالم، بمعنى آخر يبلغ العرب حوالي (5%) من سكان العالم بينما يبلغ العاطلون عن العمل العرب حوالي (15.2%) من إجمالي العاطلين عن العمل في العالم لعام 2007 أي أكثر من ضعف مساهمتهم في سكان العالم، فمعدلات التدفق العربي إلى سوق العمل أعلى من بقية دول العالم مما يخلق نوعين من الضغط، ضغط البطالة القائمة وضغط البطالة القادمة.

ويمكن القول إن تنامي معدلات البطالة يرجع إلى عوامل عديدة من أهمها ارتفاع معدلات النمو السكاني العربي، وعدم تمكن الوطن العربي من خلق فرص عمل كافية تتوافق مع العرض المتمثل في الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل بسبب تدني القاعدة الإنتاجية وضعف الاستثمارات، بالإضافة إلى الاتجاه العام نحو تقليص الوظائف الحكومية، نتيجة تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي، وعدم قدرة القطاع الخاص في المرحلة الانتقالية للشخصية على استيعاب جزء كبير من الداخلين على سوق العمل وعدم موائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في الوطن العربي. وعليه فإن معالجة مشكلة البطالة في الوطن العربي لا تتم فقط من خلال زيادة فرص العمل المتاحة، وإنما تشمل إجراءات ترتبط برفع الكفاءة والإنتاجية، وتحسين التعليم والتدريب كماً ونوعاً، وتشجيع الاستثمار في التنمية البشرية لأنها يساعد على توليد فرص عمل جديدة.

2- اتساع حجم الفجوة المعرفية يمثل اتساع حجم الفجوة المعرفية بين الوطن العربي والعالم المتقدم صناعياً أكبر التحديات المستقبلية التي تواجه التنمية العربية، خصوصاً بعد أن أصبح النمو المطرد في القطاعات الاقتصادية يعتمد بالدرجة الرئيسية على العلم والتقنية والذين يعانون من الركائز الأساسية للتقدم الاقتصادي. ويلاحظ أن الفجوة المعرفية التي تفصل الوطن العربي عن العالم المتقدم صناعياً كبيرة ويمكن توضيح أهم معالمها بالآتي:

- نسب انتشار الانترنت في العالم العربي ما تزال منخفضة، واحتلت مراكز متدنية على الصعيد العالمي حيث بلغ معدل انتشارها في المنطقة لعام 2006 نحو (25%) فقط.
- لا تزال معدلات الأمية بين البالغين (15 سنة فما فوق) في الوطن العربي هي الأعلى بين الأقاليم في العالم حيث بلغت (29.7%) في عام 2005 مقارنة مع (23.3%) في الدول النامية و (0.9%) في الدول المتقدمة.
- تدني الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، حيث بلغت (0.20%) مقارنة مع (2.4%) في الدول المتقدمة و (1%) في الدول النامية. وعليه يمكن القول أن تدعيم تطوير البنية التحتية لتقنيات المعلومات وخلق بيئة آمنة لاستخدامها وإنشاء نظام متتطور لحماية الملكية الفكرية، فضلاً عن تنفيذ سياسات المنافسة أصبح من أهم التحديات التي تواجه الدول العربية.

3- محدودية الموارد وضعف كفاءة استخدامها: تعد المياه من أكثر الموارد الطبيعية محدودية في الوطن العربي، ومما يزيد الأمر سوءاً أن (80%) من أراضي الوطن العربي تقع في المناطق المناخية الجافة وشبه الجافة، ويعد الوطن العربي من أكثر مناطق العالم فقراً في الموارد المائية سواء من حيث نصيب وحدة المساحة أو من حيث نصيب الفرد من المياه، كما وأن هذه الموارد تتصرف بعدم ملائمة توزيعها الجغرافي وصعوبة السيطرة على الجزء الأكبر منها واستغلاله. أما بالنسبة لمصادر الأرضي، فإن الوطن العربي يعاني من ندرة الأراضي أيضاً حيث يقدر مجموع الأرضي الصالحة للزراعة بنحو (197) مليون هكتار، بما يمثل (14.1%) من إجمالي مساحة الوطن العربي التي تقدر بنحو (1.4) مليار هكتار.

4- الاندماج في الاقتصاد العالمي: شهد الاقتصاد العربي ارتفاعاً ملحوظاً في مؤشر اندماج الاقتصاد العربي في الاقتصاد العالمي خلال العقود الثلاثة الماضية حيث ارتفع مؤشر الانكشاف الاقتصادي (الصادرات + الواردات / الناتج المحلي الإجمالي) من (26%) في عام 1970 إلى حوالي (88%) في عام 2007. وقد أثرت عمليات الاندماج في الاقتصاد العالمي على أداء الاقتصاد العربي الذي بدأ بالتراجع منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي حتى

مطلع القرن الواحد والعشرين، ورغم أن هذا التراجع لا يخلو من التذبذبات نحو الارتفاع أحياناً غير أن الميل للتراجع كان بارزاً، وكان من حصاد ذلك تعرض الأهمية النسبية للاقتصاد العربي في الاقتصاد العالمي للتغيرات كبيرة سواء فيما يتعلق بحصة الوطن العربي من الناتج العالمي أو التجارة العالمية، ففي عام 1980 كان الناتج المحلي الإجمالي العربي (4%) من الناتج العالمي، انخفضت النسبة إلى (2.6%) في عام 2006 وكذلك الحال بالنسبة لل الصادرات العربية فقد شهدت هي الأخرى هبوطاً ملحوظاً من (12.4%) في عام 1980 إلى (5.7%) في عام 2007، ويشير هذا الانخفاض في المؤشرات إلى هشاشة الهياكل الاقتصادية، وضعف الإنتاجية، وتراجع في الأداء الاقتصادي لل الاقتصادات العربية.

5- ضعف التجارة العربية البينية وتدني الاستثمار العربي البيني: اتسمت مسيرة التنمية العربية بالاعتماد على الخارج، ويرجع ذلك إلى الاختلال الهيكلي في الاقتصادات العربية، من حيث تخلف القاعدة الإنتاجية، والاعتماد على تصدير الخامات واستيراد الآلات والمعدات والسلع المصنعة، وتشير العديد من الدراسات والأبحاث إلى أن حجم التجارة بين الأقطار العربية ضعيف جداً عند مقارنته بحجم التجارة الخارجية العربية مع الدول المتقدمة صناعياً.

6- تفشي الفساد في المؤسسات العامة: يعد انتشار الفساد في المؤسسات العامة في الدول العربية من أخطر التحديات التي تواجه التقدم الاقتصادي والاجتماعي، إذ أن الفساد يسهم في تدني كفاءة الاستثمار العام وإضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية وذلك بسبب الرشاوى التي تحد من الموارد المخصصة للاستثمار وتسيء توجيهها أو تزيد كلفتها، بالإضافة إلى تدخل الوساطة في اختيار المشروعات الإنثانية وانتشار الغش مما يسفر عن تدني نوعية المنشآت العامة.

7- هجرة الكفاءات العربية: تعد هجرة الكفاءات العلمية من العالم العربي إلى العالم المتقدم صناعياً إحدى أهم التحديات التي تواجه التنمية العربية، بالنظر لما تمثله هذه الهجرة من نزيف مستمر للخبرات والكفاءات العالية، وإلى التسرب المعاكس للتكنولوجيا من الدول العربية إلى الدول المتقدمة، وإن مما لا يقبل الجدل أن لهذه المشكلة انعكاساتها الخطيرة على مسيرة التنمية في الدول العربية التي تسعى لتطبيق خطط وبرامج تنمية للنهوض بأوضاعها المتردية.

المبحث الثالث

استراتيجيات التنمية البشرية

يعرف فريد النجار الاستراتيجيات بأنها سياسات وأساليب عمل مرنة ومحطة طويلة وقصيرة الأجل تستخدم لغرض تحقيق أهداف منشودة وتساعد على الربط بين إمكانيات سوق العمل وإدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق رفاهية الإنسان (النهطاوي، 2005: 110).

وشهدت عملية التنمية البشرية تطويراً كبيراً خلال العقد الأخير من القرن العشرين مما يعكس الاتجاه العالمي المتزايد نحو الاهتمام بقضايا التنمية البشرية سواء على مستوى الدول المقدمة أو النامية حيث بدأت هذه الدول بترجمة الأهداف والاستراتيجيات الموضوعة إلى خطط وبرامج عمل محددة من خلال ثلات خطوات رئيسية هي (عزت، 2000: 67):

1. تحديد الملامح الأساسية للتنمية البشرية في المجتمع عن طريق رصد الانجازات الفعلية في مجال التعليم والصحة والتغذية والإسكان والخدمات الاجتماعية وهيكل السكان.
2. تحديد أهداف التنمية البشرية وتحديد تكلفة تحقيق كل هدف و اختيار أفضل الأهداف.
3. وضع أهداف التنمية البشرية في الإطار العام للإستراتيجية القومية العامة لتحسين مستويات معيشة الأفراد حيث تعتمد استراتيجيات التنمية البشرية على زيادة الدخول عن طريق زيادة قدرات العنصر البشري وتطوير الطاقات الإبداعية والابتكارية مع تحقيق التوزيع العادل للدخول.

بيد أن عملية تحديد الاستراتيجيات والخطط تتطلب مراعاة معايير التخطيط الاستراتيجي والمنظم والتي تتمثل في (رضا، 1998: 36):

- التوضيح الدقيق للأهداف مع تحديد الأولويات والتعرف على الطاقات الغير مستغلة.
- توفير الرؤية المستقبلية وتحديد الاتجاه والبحث عن الفرص المتاحة وتحقيق الاستفادة الكاملة منها.
- مراعاة مبدأ المرونة والشمول والتكامل.

ونظراً لأن التنمية البشرية من القضايا التي تهتم بكيفية تنمية الإنسان من أجل الإنسان وبواسطة الإنسان وتعتبر عملية متواصلة متكاملة متعددة الأبعاد يشارك فيها أطراف مختلفة

تمثل حاملي جهود التنمية البشرية (الأسرة، منظمات الأعمال والدولة) فإنه يمكن تصنيف استراتيجيات التنمية البشرية إلى مجموعتين رئيسيتين (النهطاوي، 2005: 111):

1. المجموعة الأولى تمثل استراتيجيات على مستوى الوحدات الاقتصادية (منظمات الأعمال والأسرة).
2. المجموعة الثانية تشمل استراتيجيات على المستوى القومي (الدولة).

استراتيجية التنمية البشرية على مستوى الوحدات الاقتصادية

يمثل رأس المال البشري المدرب ذو التفكير المهني والنوعي والعلمي والمتطور الذي يملك مهارات وقدرات تتلاءم مع التغيرات الحديثة في المهام والإدارة مصدر للابتكار والإبداع والتطوير واستحداث منتجات جديدة وأساس لتدعم القدرات التافسية في كل مستويات منظمات الأعمال. ومن هذا المنطلق تسعى منظمات الأعمال لوضع برامج واستراتيجيات مرنة شاملة ومتكاملة تساهم في رفع مستويات كفاءة أداء وإنتاجية العاملين وتحقيق الاستخدام الأفضل للموارد البشرية بهدف تحقيق علاقة ارتباطية بين الفرص المتوفرة في أسواق العمل وإمكانيات إدارة الأفراد والمنشأة وكذلك تطوير أداء العنصر البشري (النهطاوي، 2005: 112).

وهذه الاستراتيجيات تقوم على أساس مراعاة مبدأين وهما (السلمي، 1996: 43):

1. الاعتماد على كفاءة أداء العنصر البشري والمشاركة الإيجابية في تنفيذ الاستراتيجيات الموضوعة.
2. تحسين ورفع مستويات كفاءة أداء وإنتاجية العنصر البشري وتحقيق التنمية البشرية.

كما تتوقف عملية اختيار السياسات والاستراتيجيات الملائمة بصفة أساسية على مدى وسرعة ونطاق التغيير، وتشمل مجالات تتعلق بسياسات الاستقطاب والاختيار والتقييم والتدريب وإعادة التأهيل وكذلك الترقى والتعويض المالي والمعنوي وتركز على عمليات إعادة الهندسة والهيكلة وإدارة الجودة الشاملة والتخطيط الاستراتيجي والتطور التنظيمي (النهطاوي، 2005: 112).

الاستراتيجيات على المستوى القومي

تبدأ عملية تحديد استراتيجيات التنمية البشرية على المستوى القومي بتحديد الملامح الأساسية وأهداف التنمية البشرية في المجتمع ثم وضعها في إطار السياسة العامة للدولة ويتم

تنفيذها من خلال تفاصيل الخطة العامة للدولة. وبصفة عامة تشمل الاستراتيجيات إجراءات وأنظمة وقواعد وسياسات عامة تغطي عدة مجالات أهمها (النهطاوي، 2005: 114):

- مجالات التعليم والتدريب وإعادة التدريب.
- الرعاية الصحية والصحة الوقائية والتغذية والتأمين الصحي والاجتماعي.
- الخدمات الاجتماعية وتطوير البنية الأساسية ومستويات الأجور والمعيشة.
- تدعيم الديمقراطية وحرية التعبير وحماية حقوق الإنسان، وفي هذا الإطار يتم التعامل مع العنصر البشري كوسيلة وهدف لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة.

وفيما يتعلق بقضية تطوير التعليم والاهتمام بصناعة التدريب وإعادة التدريب في ينبغي الاهتمام بتطوير خطط وأهداف التعليم وتوجيه التعليم لخدمة وتغطية احتياجات النشاط الاقتصادي من الخريجين في التخصصات المختلفة والاتجاه نحو الاهتمام بالكيف وليس بالكم وحصر وتقدير عدد الخريجين بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل. من ناحية أخرى يجب الاهتمام بصناعة التدريب وإعادة التدريب لإعداد الأيدي العاملة الماهرة والمتخصصة وذلك عن طريق تخطيط التدريب وحصر الاحتياجات التدريبية واستخدام أحدث تكنولوجيا ووسائل التدريب وتدريب المدربين لتنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية (النهطاوي، 2005: 114).

ومن ناحية أخرى يجب الاهتمام بتطبيق سياسات تخطيط القوى العاملة وتطوير نظام وشروط وقوانين العمل والتعاقد، وتحسين ظروف وعلاقات العمل ونظم الترقية والتنمية الوظيفية، كذلك الاهتمام بتطوير ظروف العمل الداخلية والظروف البيئية من حيث العلاقات الصناعية والقوانين والتكنولوجيا، وأيضاً تطوير نظام الأجر والحوافز والمكافآت بما يتناسب مع إمكانيات الابتكار والتطوير ومهارات وقدرات العنصر البشري. ومن جانب آخر تطوير وتنفيذ مشروعات البنية الأساسية والخدمات وتدعم برامج وخطط النقابات النوعية والهيئات العمالية العلمية والعملية، مع ضرورة الاهتمام بقضايا المشاركة الفعالة والحرية والديمقراطية (النهطاوي، 2005: 115).

وبالنسبة لمجالات الصحة فيظهر الاهتمام بالرعاية الصحية الوقائية والتغذية من خلال توسيع شبكة التغطية للتأمين الصحي والاجتماعي ليشمل أغلبية فئات الموارد البشرية، كذلك تدعيم الوعي الصحي من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة، وتوفير مصادر التمويل لمشروعات الرعاية الصحية والصحة الوقائية، والعمل على تحديد شروط بيئة العمل المادية من حيث الإضاءة والتهوية والتلوث والحفاظ على البيئة (النهطاوي، 2005: 115).

الفصل الرابع

التنمية البشرية وهجرة الكفاءات في الأراضي

الفلسطينية

المبحث الأول: توجه التنمية في الأراضي الفلسطينية

المبحث الثاني: الوضع الحالي في الأراضي الفلسطينية واتجاهات التنمية البشرية

المبحث الثالث: هجرة الكفاءات في الأراضي الفلسطينية

مقدمة

إن هجرة العقول والأدمغة الفلسطينية للخارج ليس بالموضوع الجديد، وقد بدأت هذه الظاهرة مع بداية الاحتلال حيث كان الصهاينة يشجعون هجرة أي فلسطيني للخارج وذلك لإفراغ الأرض من سكانها وتهويدها، وقد ازدادت هذه الظاهرة في الآونة الأخيرة بشكل ملحوظ فمنذ اندلاع انتفاضة الأقصى في العام 2000 بدأت ظاهرة الهجرة إلى الخارج بالتفاقم من شرائح مختلفة من المواطنين، وخصوصاً شريحة الأكاديميين وذوي الشهادات العليا، بعضهم سعياً للبحث عن عمل وبعضهم هروباً من الوضع المأساوي الذي سببه الاحتلال الإسرائيلي، حيث إن حجم المعاناة التي يتکبدها المواطنون بات لا يحتمل، وذلك جراء الوضع الاقتصادي الخانق والوضع السياسي المتأزم في البلاد نتيجة الحصار الدولي والإسرائيلي المفروض على الشعب الفلسطيني والذي يحرم الفلسطينيين من أدنى حقوق العيش الكريم. وبما أن العنصر البشري هو بمثابة العمود الفقري لعملية التنمية بأبعادها المختلفة وهو الهدف الأساس لها وجب العمل على تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية تحافظ على هذا المورد الأثمن.

يستعرض المبحث الأول من هذا الفصل مراحل التنمية الفلسطينية ويناقش قضية التنمية في ظل الاحتلال وكيفية تبعة كافة المصادر المتاحة لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال إتباع منهج المشاركة الواسعة لشركاء التنمية. ويلقي المبحث الثاني الضوء على الوضع الحالي واتجاهات التنمية البشرية (الإنسانية) في الأراضي الفلسطينية بالاعتماد على بيانات مركز الإحصاء الفلسطيني وتقرير التنمية الإنسانية في الأراضي الفلسطينية 2009-2010 وبعض التقارير ذات الصلة بالموضوع، فيما يستعرض المبحث الثالث بعض الأرقام حول حجم هجرة الكفاءات في الأراضي الفلسطينية ومن ثم يلقي الضوء على مساهمة الكفاءات في الشتات في بناء الكيان الفلسطيني عبر نقل المعرفة والخبرة من خلال نمط العودة الافتراضية.

المبحث الأول

توجه التنمية في الأراضي الفلسطينية

يستخدم مصطلح التنمية الحديث ليشير إلى عمليات التغيير الإيجابي في المجتمع، ويستند إلى خطط وبرامج علمية معدة ومدروسة للوصول إلى الأهداف المرجوة، ولذلك شكلت تجربة المجتمع الفلسطيني تحت الاحتلال تجربة فريدة في فكرها ومضمونها وأهدافها، تلك الأهداف التي تحورت وتطورت تبعاً للظروف السياسية التي مر فيها المجتمع الفلسطيني. فالخلفية السياسية التي تعتمد عليها الحياة الاجتماعية في الأراضي الفلسطينية تختلف عن كافة دول العالم نظراً للظروف والمعايير المختلفة عن الدول الأخرى، ويعود ذلك للوضع المفروض على الشعب الفلسطيني منذ وقوع أرض فلسطين تحت سيطرة الاحتلال الإسرائيلي بالكامل عام 1967 وحكم الإدارة المدنية ومن ثم مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية. وشملت التنمية في الأراضي الفلسطينية منذ عام 1967 على أهداف تضمنت إنهاء الاحتلال، الصمود والمقاومة، بناء المجتمع الفلسطيني، تطوير المجتمع الفلسطيني، تطوير البنية التحتية الفلسطينية، إنهاء الفقر، وإقامة الدولة الفلسطينية المستقلة .. الخ، وفيما يلي استعراض لكل مرحلة من مراحل التنمية الفلسطينية وإيضاح للصفات العامة في كل مرحلة (خليل، 2009: 5-1).

أولاً: التنمية المستحيلة (1967-1982): عملت قوات الاحتلال الإسرائيلي منذ احتلالها للضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967 بشكل منهج على تطويق الشعب الفلسطيني من خلال الممارسات المختلفة التي شملت السيطرة على كل مقدرات التنمية الفلسطينية وتحكمت بمؤشرات التنمية في الضفة الغربية وقطاع غزة من خلال السيطرة على مؤسسات الصحة والتعليم والبنية التحتية والمجالس البلدية والقروية والبلديات. حيث استلمت زمام الأمور الإدارة المدنية التابعة للحكم العسكري الإسرائيلي والتي دأبت على تهميش المجتمع الفلسطيني وحرمانه من مصادر التنمية الحقيقة، وكانت ميزانية الضفة الغربية وقطاع غزة تقع على عاتق وزارة المالية الإسرائيلية، وخلال تلك الفترة لم يكن قد تبلور تعريف فلسطيني واضح لمفهوم التنمية بل لم يكن هناك اهتمام بالتنمية أصلاً، حيث كانت الأنظار الفلسطينية كلها معلقة بالمقاومة الفلسطينية في الخارج (الأردن ثم لبنان) وراهن الفلسطينيون على هذه المقاومة، وعليه يمكن القول أن مفهوم التنمية آنذاك تمحور حول دعم المقاومة الخارجية حتى تحرير الأرض وإنهاء الاحتلال.

ثانياً: التنمية من أجل الصمود والمقاومة والبناء (1982-1993): امتدت بداية هذه الفترة بتغيرات سياسية غيرت مسار القضية الفلسطينية، فالقيادة الفلسطينية والمقاومة غادرت بيروت

مجبرة، واستقرت في تونس مبتعدة عن خطوط المواجهة مع العدو الإسرائيلي، وسياسة إسرائيل الاستيطانية في أراضي الضفة الغربية وقطاع غزة أخذت تتسع وتتضخم في تلك الفترة حيث لم تعد سياسات إسرائيل الاستيطانية سرية بل أخذت طابعاً علنياً وعنيفاً في آن واحد وتعددت المصادرات بين المستوطنين وسكان الضفة والقطاع. جميع هذه العوامل أدت إلى إيمان الأكثريّة الساحقة من الشعب الفلسطيني وقواه الوطنية بمسألة الاحتلال الطويل أو الاحتلال المديد مما حول مسار ومفهوم التنمية من التنمية من أجل المقاومة في الخارج إلى التنمية من أجل الصمود في داخل الأرضي المحتلة. واستندت هذه الإستراتيجية إلى منظور تموي مختلف قائم على أساس تحسين مستوى حياة الفلسطينيين وتحويل الإنسان الفلسطيني من إنسان مستقبل سلبي للمساعدات إلى منتج إيجابي. وكان ملزماً لهذا النوع من التغيير وجود الأدوات والأقنئية لأخذ زمام المبادرة في ظل الغياب الدولي والعربي وعدم وجود الدعم المالي اللازم، مما أدى لظهور المؤسسات غير الحكومية والمؤسسات الأهلية. وقد شكل بروز هذه المنظمات تجربة فريدة حيث أخذت هذه المؤسسات على عاتقها بناء بنية تحتية كبديل لسياسات الهدم والتمهير الإحتلالية واصطلاح على تسميتها فيما بعد الإدارية الموازية.

ثالثاً: 1993-2000 من التنمية المقيدة إلى محاولات التنمية المستدامة: امتازت هذه الفترة بتولي السلطة الوطنية زمام الأمور في بعض المناطق المحتلة في الضفة الغربية وقطاع غزة، وفي هذه المرحلة أصبحت التنمية بحاجة إلى برامج حكومية ووطنية أوسع من المشاركات والمبادرات الفردية، حيث ظهرت العديد من الخطط والبرامج المحلية والدولية كان أهمها:

- 1- البرنامج الإنمائي للاقتصاد الوطني الفلسطيني 1994-2000
- 2- تنمية الأرضي المحتلة والاستثمار في السلام (البنك الدولي، أيلول 1993)
- 3- خطة التنمية الفلسطينية 1998-2000
- 4- خطة التنمية الفلسطينية 1999-2003

وفي هذه الحقبة تباينت الآراء التنموية فالبعض رأى أنه يجب القيام بالتنمية من أجل قيام الدولة وبناء المؤسسات والبعض الآخر رأى أن التنمية هي الوسيلة للتخلص من الاحتلال وتحقيق الرفاهية للفلسطينيين، مما أدى إلى الاجتهد حول توزيع الأدوار التنموية بين القطاع العام والقطاع الخاص وبين مؤسسات السلطة الوطنية والمؤسسات الأهلية، وكذلك حول توسيع درجة المشاركة في إنجاز القرار التنموي ومراقبة تنفيذه ومساءلة المكلفين به، مما أدى إلى تشويه وتعطيل العملية التنموية في الأرضي الفلسطينية.

رابعاً: التنمية من أجل أن نعيش (2000-2007) أدت الاجتياحات الإسرائيلية المتكررة للأراضي الفلسطينية بعد اندلاع الانتفاضة الثانية في سبتمبر من العام 2000 إلى تدمير أكثر من (60%) من البنية التحتية في أراضي السلطة الفلسطينية، كما شسبت في ارتفاع مستوى البطالة وانخفاض مستوى الدخل وازدياد نسبة الفقر ليصل إلى (40%) من مجمل سكان الأراضي الفلسطينية، وليصل الناتج المحلي الإجمالي لعام 2007 إلى (0%). أضاف لذلك أحداث الحادي عشر من أيلول 2001 والتي بموجبها أصبح دخول الأموال إلى أراضي السلطة الفلسطينية مقيداً بالشروط الأمريكية، وبعد ذلك فوز حركة حماس بالانتخابات التشريعية، مما حدا بالحكومات الغربية والערבية إلى قطع مساعداتها عن الحكومة الفلسطينية انتصاراً لقرارات الرباعية التي اشترطت وصول التمويل التنموي بشروط وأهداف سياسية. أدت العوامل السابقة إلى محق دور السلطة الوطنية في عملية التنمية بل أدت أيضاً إلى إضعاف المؤسسات الأهلية، لتأخذ زمام القيادة التنموية المؤسسات الدولية التي تلقى قبولاً لدى الدول الغربية، فتولت وكالات الأمم المتحدة بالإضافة إلى الوكالة الأمريكية للتنمية والاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية زمام المبادرات التنموية والتي تمحورت حول توفير المتطلبات الأساسية للشعب الفلسطيني كالغذاء واحتزاز مفهوم التنمية في: "التنمية من أجل أن نعيش".

خامساً: خطة الإصلاح والتنمية في الأراضي الفلسطينية (2008-2010) : في ظل استمرار الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية وسياسات الاستيطانية التوسيعية وفي ظل الحاجز العسكري الإسرائيلي التي تقطع أوصال الضفة الغربية وتعيق وتحد حركة الفلسطينيين الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء، حاولت حكومة تسيير الأعمال الفلسطينية بناء مخطط تنموي إصلاحي أطلق عليه اسم: خطة الإصلاح والتنمية (2008-2010) والتي رصدت لها الحكومة (7.7) مليار دولار (70%) منها لسد عجز ميزانية السلطة و(30%) منها لخطط تنموية ومشروعات يمكن أن تحفز الاقتصاد الفلسطيني ومشروعات أخرى تساهم في تنفيذ برنامج إصلاح عميق في مؤسسات السلطة، واعتمدت هذه الخطة على تضافر جهود كل من السلطة الفلسطينية والمؤسسات الأهلية الفلسطينية والقطاع الخاص والمانحين الدوليين، وفي حين تعهدت جميع الإطراف بالالتزام، وقف الجانب الإسرائيلي متفرجاً مانعاً لأي تقدم. ولكن ما عجزت عنه هذه الخطة يتمثل في عدم ربطها بالإطار السياسي العام الذي يهدف إلى وضع إستراتيجية تقوم على تعزيز صمود الشعب الفلسطيني وتعزيز قدرته على مواجهة الاحتلال وتمكنه من الوصول إلى غاياته في التحرر والاستقلال كلبنة أولى وأساسية في عملية التنمية في هذا البلد.

وعليه يمكن القول أن غياب الإطار السياسي لخطة التنمية يجعل مصير التنمية في فلسطين إما مجهولاً مربوطاً بالنوايا الإسرائيلية وإما رهينة المؤسسات الدولية وأجنحتها السياسية.

المبحث الثاني

الوضع الحالي في الأراضي الفلسطينية واتجاهات التنمية البشرية

المؤشرات السكانية الفلسطينية

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني منتصف عام 2011 إلى التالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، 2011: 45-281):

- بلغ عدد الفلسطينيين المقدر في العالم نهاية عام 2010 حوالي (11) مليون فلسطيني، يتوزعون حسب مكان الإقامة كما هو موضح في الجدول رقم (4.1).

جدول رقم (4.1)

عدد السكان الفلسطينيين المقدر في العالم حسب دولة الإقامة نهاية عام 2010

الدولة	العدد	النسبة
الأراضي الفلسطينية	4,108,631	37.5
إسرائيل	1,360,214	12.4
الدول العربية	4,876,489	44.4
الدول الأجنبية	626,824	5.7
المجموع	10,972,158	100

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، 2011: 281).

- يقدر عدد السكان في الأراضي الفلسطينية منتصف عام 2011 بحوالي (4.17) مليون فرد يتوزعون بواقع (62%) في الضفة الغربية و(38%) في قطاع غزة. ويوضح جدول رقم (4.2) عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة والجنس.

جدول رقم (4.2)

عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة والجنس منتصف عام 2011

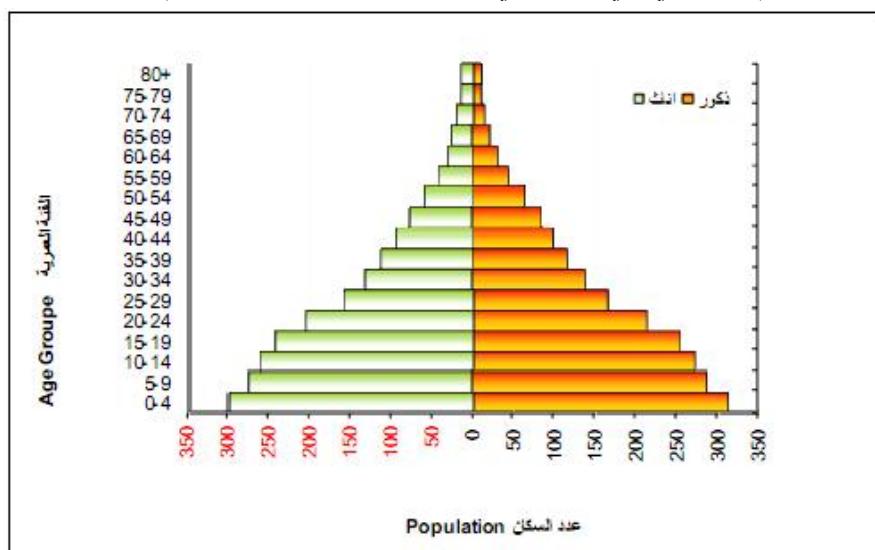
كل الجنسين	عدد السكان		المنطقة
	إناث	ذكور	
4,168,858	2,052,078	2,116,780	الأراضي الفلسطينية
2,580,167	1,269,934	1,310,233	الضفة الغربية
1,588,691	782,144	806,547	قطاع غزة

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، 2011: 46).

- يمتاز المجتمع الفلسطيني في الأراضي الفلسطينية بأنه مجتمع فتى كما يوضح الشكل رقم (4.1) حيث قدرت نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن (15) سنة منتصف عام 2011 بـ

(%) من مجمل السكان، مع وجود اختلاف واضح بين الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد بلغت النسبة (38.9%) في الضفة الغربية مقابل (44.1%) في قطاع غزة، كما قدرت نسبة الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن (65) سنة في الأراضي الفلسطينية بـ (3%) من مجمل السكان بواقع (3.4%) في الضفة الغربية و (2.5%) في قطاع غزة.

شكل رقم (4.1)
الهرم السكاني في الأراضي الفلسطينية، (منتصف العام 2011)



المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، 2011: 49).

- تشير البيانات إلى أن هناك انخفاضاً في متوسط حجم الأسرة في الأراضي الفلسطينية حيث انخفض إلى (5.5) فرد عام 2010 مقارنة مع (5.8) فرد عام 2007.
- تشير البيانات إلى أن معدل المواليد الخام في الأراضي الفلسطينية قد انخفض من (42.7) مولود لكل (1000) من السكان عام 1997 إلى (32.8) مولود عام 2010، كما انخفض معدل الوفيات الخام في الأراضي الفلسطينية من (4.9) حالة وفاة لكل (1000) من السكان عام 1997 إلى (4.1) حالة وفاة لكل (1000) من السكان عام 2010، ويوضح جدول رقم (4.3) معدل المواليد الخام والوفيات الخام المقدر في الأراضي الفلسطينية.

جدول رقم (4.3)

معدل المواليد الخام والوفيات الخام المقدر في الأراضي الفلسطينية لسنوات مختارة

السنة	معدل المواليد الخام	معدل الوفيات الخام	2005	2009	2010
42.7	37.3	32.7	32.8		
4.9	4.0	4.3	4.1		

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، 2011: 12).

- بلغ مؤشر التنمية الإنسانية لعام 2006 قرابة (0.762)، واصعداً الأراضي الفلسطينية في مستوى متوسط من ناحية التنمية الإنسانية على مستوى العالم، في المرتبة (96) من أصل (179) بلد. هذا المؤشر يصنف باستخدام متوسط العمر المتوقع عند الولادة (73.1)، ومعدل معرفة القراءة والكتابة بين الراشدين (92.4%)، بالإضافة إلى نسبة القيد الإجمالي في التعليم (80.6%)، ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (3,605) دولار، هذه المؤشرات تدل على أن الأراضي الفلسطينية تحقق فوق المستوى الإقليمي العربي في متوسط العمر المتوقع، ومعدل معرفة القراءة والكتابة والتعليم، ولكنها لا تزال تختلف في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (تقرير التنمية الإنسانية-الأرض الفلسطينية المحتلة، 2010: 33).

الاقتصاد والعملة

شهدت المؤشرات الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية تحسناً بشكل عام خلال عام 2009، حيث شهدت الضفة الغربية نمواً في معظم المؤشرات الاقتصادية، بينما شهد قطاع غزة تراجعاً في أهم المؤشرات الاقتصادية نتيجةً للحصار السياسي والاقتصادي المفروض عليه منذ عام 2007، إضافةً إلى أن بداية عام 2009 كانت امتداداً للحرب الإسرائيلية الأخيرة التي طالت البنية التحتية وجميع الأنشطة الاقتصادية المختلفة لقطاع غزة، كما شهدت الأراضي الفلسطينية نمواً في الناتج المحلي الإجمالي خلال عام 2010 بنسبة (9.3%) مقارنة مع عام 2009 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، 2010: 1). وتشير التقديرات الأولية بالأسعار الثابتة إلى نمو الناتج المحلي الإجمالي للأراضي الفلسطينية خلال العام 2011 بنسبة (10.7%) بالمقارنة مع العام 2010. حيث بلغت قيمة الناتج المحلي الإجمالي خلال الربع الرابع من العام 2011 بالأسعار الثابتة في الضفة الغربية (1,203) مليون دولار أمريكي، وفي قطاع غزة (439) مليون دولار أمريكي، وبلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية بالأسعار الثابتة (1,614) دولار أمريكي خلال العام 2011 مسجلاً ارتفاعاً بنسبة (7.4%) بالمقارنة مع العام 2010 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، 2012: 1). ويوضح الجدول رقم (4.4) نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية خلال سنوات مختارة.

جدول رقم (4.4)

نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الضفة الغربية وقطاع غزة

السنة	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
التقدير	1,612	1,428	1,270	1,070	1,195	1,317	1,387	1,275	1,298	1,290	1,390	1,502

المصدر: (التقرير الإستراتيجي الفلسطيني لسنة 2009، 2010: 389)

تعبر البطالة حسب معايير منظمة العمل الدولية عن جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملاً أبداً في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه بإحدى الطرق كمطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب أو غير ذلك، ويتم احتساب معدل البطالة بقسمة عدد العاطلين عن العمل على إجمالي المشاركيين في القوى العاملة. وبناءً على التعريف السابق انخفض معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية من (23.7%) عام 2010 إلى (21.0%) عام 2011. وتعتبر المشاركة في القوى العاملة مؤشراً أساسياً لمدى نشاط سوق العمل وفعاليته في توفير فرص العمل، وقد أشارت نتائج مسح القوى العاملة إلى ارتفاع نسبة المشاركة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية في العام 2011 مقارنة مع العام 2010، حيث بلغت النسبة (44.4%) في العام 2011 مقارنة مع (41.1%) في العام 2010. ويوضح الجدول رقم (4.5) أهم سمات القوى العاملة خلال الفترة 2004-2011 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، 2012: 20).

جدول رقم (4.5)

الأفراد 15 سنة فأكثر حسب أهم سمات القوى العاملة والمنطقة 2004-2010 (حسب معايير منظمة العمل الدولية)

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	سمات القوى العاملة
الأراضي الفلسطينية								
44.4	41.1	41.6	40.3	41.7	41.3	40.7	40.4	نسبة المشاركة في القوى
21.0	23.7	24.5	25.7	21.7	23.6	23.5	26.8	نسبة البطالة
الضفة الغربية								
47.3	43.7	43.8	42.1	43.7	44.1	42.9	42.5	نسبة المشاركة في القوى
16.6	17.2	17.8	20.1	17.9	18.6	20.3	22.9	نسبة البطالة
قطاع غزة								
39.5	36.4	37.6	36.2	37.9	36.1	36.7	36.4	نسبة المشاركة في القوى
30.3	37.8	38.6	41.0	29.7	34.8	30.3	35.4	نسبة البطالة

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، 2009: 15)، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، 2011: 18)، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، 2012: 20).

بلغ عدد الفلسطينيين المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية (502) ألف عامل، يعمل حوالي (50%) منهم في القطاع الخاص، في حين يعمل (36%) في القطاع الحكومي و (15%) يعملون في إسرائيل والمستوطنات (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ج)، 2011: 2). وتشير النتائج إلى أن معدل الأجر اليومي للعاملين عام 2011 بلغ (91.1) شيكل، بواقع (90.2) شيكل في القطاع الحكومي و (67.6) شيكل في القطاع الخاص مقابل (159.6)

شيكل في إسرائيل والمستوطنات. وفيما يتعلق بمعدلات الأجور الشهرية حسب المستوى التعليمي سجل أعلى معدل أجر شهري للمستخدمين بأجر لحملة البكالوريوس فأعلى بمبلغ (2,808) شيكل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، 2012: 32-30).

منذ الاحتلال عام 1967 بقي الاقتصاد في قطاع غزة يعتمد على إسرائيل في توفير فرص التصدير والاستيراد، فضلاً عن سوق العمل. ويمثل قطاع غزة ما مجموعه (70,000) دونم من الأراضي الزراعية والقدرة على إنتاج (300,000-280,000) طن من المنتجات الزراعية سنوياً، والتي يعتبر ثلثها من محاصيل التصدير. قبل الحصار، كان القطاع الزراعي يوفر فرص عمل لأكثر من (40,000) شخص وكان الإنتاج الزراعي موجهاً أساساً لتنمية الطلب المحلي الفلسطيني، وكان حوالي (5,000) مزارع يعتمدون في معيشتهم على تصدير المحاصيل من الفراولة والبندورة الصغيرة وزهور القرنفل والفلفل الأخضر، ومنذ فرض الحصار في عام 2007 وصلت هذه الأنواع من الأنشطة الاقتصادية إلى طريق مسدود (تقرير التنمية الإنسانية - الأرض الفلسطينية المحتلة، 2010: 38).

ويشكل القطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية بشكل عام وفي قطاع غزة على وجه التحديد محركاً أساسياً في عملية التنمية والتطور الاقتصادي حيث يولد (53%) من كافة فرص العمل، وعلى مدار سني الاحتلال كان هذا القطاع هدفاً لممارسات تعسفية وهدامة حدث من قدرة هذا القطاع على النمو وعلى البقاء عند أدنى مستويات الإنتاجية قبولاً. فقد انخفضت القدرة الإنتاجية للقطاع الخاص في القطاع من نسبة (76%) قبل بداية انتفاضة الأقصى إلى نسبة (31.1%) خلال الربع الأول من عام 2001، واستعادت بعضاً من زخمها لتصل في الفترة الممتدة ما بين كانون الثاني 2006 ويونيو 2007 إلى معدل (46%)، إلا أنه ومنذ فرض الإغلاق الشامل على قطاع غزة منتصف يونيو 2007 انخفضت الطاقة الإنتاجية مباشرة إلى معدل (11%). وتشير الإحصاءات الأولية إلى أن أكثر من (43%) من مؤسسات القطاع الخاص قامت بوقف أنشطتها التجارية بالكامل في حين أن أكثر من (55%) من تلك المؤسسات خفضت أنشطتها التجارية بنسبة تتجاوز (75%) (الخضري، 2008: 3).

ويقدر الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية أن (98%) من العمليات الصناعية في غزة غير نشطة الآن. وتشير التقديرات إلى أن أنشطة القطاع المصرفي في قطاع غزة انخفضت من (40%) من مجموع العمل المصرفي الفلسطيني إلى حوالي (7%). وعلى نحو مماثل، يعتمد (30,000) شخص على صناعة صيد الأسماك بغزة والتي كانت تساهم سابقاً بـ (4%) من الناتج المحلي الإجمالي. أما في الوقت الحاضر فتعاني صناعة صيد الأسماك بسبب تقلص

فرص الوصول إلى مناطق الصيد (بسبب القيود المفروضة من قبل الجيش الإسرائيلي)، وفقدان المعدات خلال عملية الرصاص المصبوب، والتلوث، والتهديدات من جانب الجيش الإسرائيلي. ويمثل "اقتصاد الأنفاق" أحد الردود على واقع الحصار وما رافقه من تقلص فرص العمل في التوسيع. فقد حفر التجار الأنفاق من غزة إلى مصر لتهريب مجموعة واسعة من السلع التي أصبحت غير متوفرة نتيجة الحصار، وأصبحت الأنفاق عملاً مربحاً للغاية، ومصدراً مهماً لكسب الرزق غير الرسمي، ولكنه خطر لا بل قاتل لأولئك الذين يعملون فيه (تقرير التنمية الإنسانية - الأرض الفلسطينية المحتلة، 2010: 38-39).

الفقر

تم تحديد خط الفقر الرسمي للأرض الفلسطينية المحتلة في عام 2006 وقام على أساس متوسط استهلاك الفرد من المواد الغذائية الضرورية من الملابس، والسكن، واللوازم المنزلية، والأواني، والفراش، والرعاية الشخصية والصحية، والتعليم، والنقل. وبلغ خط الفقر (2,300) شيكل شهرياً نحو (581) دولاراً لأسرة مكونة من شخصين بالغين وأربعة أطفال، وفي عام 2008 كان عدد الأشخاص الذين يعيشون في فقر أقل قليلاً من ثلث عدد السكان: نحو (360,477) شخصاً في الضفة الغربية و(880,729) شخصاً في قطاع غزة (تقرير التنمية الإنسانية - الأرض الفلسطينية المحتلة، 2010: 39). وتشير بيانات البنك الدولي إلى أن نسبة الفلسطينيين في قطاع غزة الذين يعيشون في فقر مدقع ارتفعت من (33.2%) في عام 2006 إلى (35%) في عام 2007 أي ما يعادل نصف مليون شخص تقريباً. وتتفق نسبة عالية من السكان في الأرض الفلسطينية المحتلة مساعدات غذائية أو نقدية، وفي حال حسم هذا الدخل المتأتي من المعونات، فإن معدلات الفقر ستتصعد إلى (79.4%) في قطاع غزة و(45.7%) في الضفة الغربية (World Bank, 2008: 20). وتشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أنه خلال عام 2010 بلغ معدل الفقر بين الأفراد وفقاً لأنماط الاستهلاك الحقيقة (25.7%) بواقع (18.3% في الضفة الغربية و38.0% في قطاع غزة) مقابل (26.2%) خلال عام 2009 بواقع (19.4% في الضفة الغربية و38.3% في قطاع غزة).

ولم تحدث أزمات غذائية حادة في الأرض الفلسطينية المحتلة نظراً لأن العلاقات الاجتماعية القوية تقليدياً تميل إلى استبعاد احتمال الجوع الحاد. ومع ذلك، وفقاً لدراسة استقصائية لبرنامج الغذاء العالمي والأونروا ومنظمة الأغذية والزراعة أجريت في عام 2008، تبين أن (38%) من السكان يعانون من انعدام الأمن الغذائي، مقابل (34%) في عام 2006. وكان الأمن الغذائي أكثر انتشاراً في قطاع غزة، حيث بلغ (56%), بينما كان (25%) في

الضفة الغربية. وكان اللاجئون أكثر معاناة من انعدام الأمن الغذائي (44%) من غير اللاجئين (33%) وبلغ انعدام الأمن الغذائي (50%) في المخيمات (30: 2007: FAO/WFP). ويكمّن انعدام الأمن الغذائي في انعدام الأمن الاقتصادي والسياسي الناجم عن سياسات الاحتلال، وكذلك النزاع الفلسطيني الداخلي في الآونة الأخيرة، والحصار الإسرائيلي لغزة، والعقوبات المصاحبة التي فرضتها البلدان المانحة (41: 2007: FAO/WFP).

الصحة

على الرغم من الصعوبات الواضحة التي يواجهها الفلسطينيون تعتبر منظمة الصحة العالمية الحالة الصحية العامة للأراضي الفلسطينية المحتلة معقولة لدرجة جديرة بالثناء (9: 2005: WHO) فالمalaria تم القضاء عليها، وحالات فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) منخفضة للغاية ويخلو السكان إلى حد كبير من شلل الأطفال والسل والحمبة بسبب سلسلة من برامج التحصين الناجحة (Palestinian National MDG Steering Committee, 2005:) غير أن الفلسطينيين يمرّون في مرحلة تحول وبائي سريع فالأمراض غير المعدية مثل أمراض القلب وارتفاع ضغط الدم والسكري والسرطان قد طغت على الأمراض المعدية كأسباب رئيسة للاعتلال والوفيات. على سبيل المثال، تشمل أسباب الوفاة الرئيسية أمراض القلب (20.1%)، والسكتة الدماغية (11.1%) والسرطان (9%) والحوادث (8.9%) (WHO, 2005: 10)، هذا بالإضافة إلى النقص الشديد في الأدوية بسبب الحصار وإغلاق المعابر، فقد أفادت منظمة الصحة العالمية بوجود نقص في بعض الأدوية، بما يشمل أدوية أمراض الأطفال والمضادات الحيوية وعلاجات الأمراض المزمنة والمستلزمات الطبية في المستشفيات والعيادات الصحية. كما حرم المرضى الذين يعانون من أوضاع حرجة من السفر للخارج للحصول على ما يحتاجون إليه من علاج طبي غير متوفّر في غزة مما هدد حياتهم بالخطر (زقوت، 2008: 3-1: 2011:) .

وعن الواقع الصحي في الأراضي الفلسطينية نهاية عام 2010 من واقع بيانات المسوح التي أجرتها الإحصاء والسجلات الإدارية تشير البيانات إلى التالي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، 2011: 3-1:) :

– عدد المستشفيات العاملة في الأراضي الفلسطينية بلغ (76) مشفي. في حين بلغ معدل الأسرة لكل (1000) مواطن في الأراضي الفلسطينية (1.26). وبلغ عدد مراكز الرعاية الصحية الأولية (665) مركزاً صحياً بداية عام 2010.

- بلغت معدلات وفيات الرضع (20.6) لكل ألف ولادة حية في الأراضي الفلسطينية، وقد انخفضت هذه المعدلات بمقدار (19.2%) خلال السنوات العشر الماضية، من جانب آخر بلغ معدل وفيات الأطفال دون الخامسة (25.1) لكل ألف ولادة حية في الأراضي الفلسطينية، وقد انخفضت هذه المعدلات حوالي (13%) خلال السنوات العشرة الماضية.
- (18.2%) من الأفراد (18) سنة فأكثر مصابون بمرض مزمن واحد على الأقل في الأراضي الفلسطينية. وقد ارتفعت هذه النسبة بمقدار (58.2%) عما كانت عليه في السنوات العشرة الماضية، حيث كانت (11.5%) عام 2000.
- وعلى صعيد الصحة النفسية العامة ونتيجة طبيعية للظروف الاقتصادية والاجتماعية والصحية والسكنية بالإضافة لواقع الحصار فقد أظهرت وثيقة إستراتيجية أعدتها مؤخراً منظمة الصحة العالمية وجهات إنسانية وحقوقية بخصوص واقع الفلسطينيين أن (100%) من عموم السكان قد أفادوا بأنهم يشعرون بالتوتر، فيما شعر (92%) بأنه ليس لديهم أمل في المستقبل، وعبر (84%) عن مشاعر الغضب المتواصل بسبب الظروف الخارجية عن تحكمهم (زقوت، 2008: 12).

التعليم

يمثل قطاع التعليم واحداً من أهم القطاعات في المجتمع، حيث تولي الحكومات لهذا القطاع اهتماماً خاصاً إذ انه يمثل الاستثمار الحقيقي في مستقبل الشعوب. كما أن المستوى التعليمي للسكان يعكس ولو بشكل تقريبي التقدم الحاصل في المجتمع على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي ويعطي صورة واضحة حول نوعيةقوى العاملة. وقد أدرك المجتمع الفلسطيني منذ زمن أن جوهر بقاءه واستمراره يكمن في تنمية هويته الثقافية والحضارية مما دفعه إلى تجنييد كل طاقاته من أجل رفع المستوى الثقافي والتعليمي لأبنائه.

وتعتبر معدلات الأمية بين البالغين في الأراضي الفلسطينية من أقل المعدلات في العالم حيث بلغت نسبة الأمية بين الأفراد (15) سنة فأكثر (5.4%)، بواقع (2.6%) للذكور و (8.3%) للإناث في العام 2009، في حين بلغت (27.6%) في الدول العربية في الأعوام 2005-2008 حسب بيانات معهد اليونسكو للإحصاء (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، 2010: 1). ويوضح جدول (4.6) أنه مقابل الانخفاض في نسبة الأميين بين الأفراد (15) سنة فأكثر، هناك ارتفاع في نسبة الحاصلين على مؤهلات علمية عالية (دبلوم متوسط فأعلى). فيما يوضح جدول (4.7) أعداد الطلبة والخريجين والهيئة التدريسية في الجامعات والكلليات الجامعية وكليات المجتمع حسب الجنس ويتبين من أعداد الإناث الملتحقات بالتعليم الجامعي بعض الاتجاهات الإيجابية التي سادت في المجتمع في الحد من التفاوت بين الجنسين في النظام التعليمي.

جدول رقم (4.6)

التوزيع النسبي للسكان الفلسطينيين (15 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية 2010-2007

السنة				الحالة التعليمية
2010	2009	2008	2007	
5.1	5.4	5.8	6.1	أمي
5.4	6.3	6.4	7.3	يقرأ ويكتب
13.8	15.6	16.0	17.2	ابتدائي
34.5	36.8	36.1	35.9	إعدادي
24.7	21.0	21.8	20.4	ثانوي
5.1	4.8	5.1	4.7	دبلوم متوسط
11.4	10.1	8.8	8.4	بكالوريوس فأعلى

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ج)، 2011: 35).

لجدول رقم (4.7)

أعداد الطلبة والخريجين والهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الجامعية وكليات المجتمع

حسب الجنس 2010/2009-2005/2006

الهيئة التدريسية		الخريجين			الطلبة			المؤسسة والعام	
العام	ال الدراسي	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الجامعات والكليات الجامعية									
4 610	689	3 921	17,367	10,046	7,321	139 138	74 401	64 737	2006/2005
3,147	533	2,614	21,779	12,883	8,896	158,132	86,098	72,034	2007/2006
4,527	802	3,725	167,984	92,763	75,221	2008/2007
..	27,129	16,201	10,928	2009/2008
5939	1061	4878	182,453	104,321	78,132	2010/2009
كليات المجتمع									
667	155	512	2 824	1 342	1 482	11 135	4 771	6 364	2006/2005
663	158	505	3 496	1 702	1 794	11 241	4 922	6 319	2007/2006
547	112	435	12 972	4 817	8 155	2008/2007
..	3077	1476	1601	2009/2008
499	116	383	11,614	4,659	6,955	2010/2009

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ج)، 2010).

*: بيانات الجامعات والكليات الجامعية تشمل طلبة وخريجو الدبلوم المتوسط والبكالوريوس والدراسات العليا في الجامعات والكليات الجامعية.

**: أعضاء هيئة التدريس المتفرغون وغير متفرغون.

(..): البيانات غير متوفرة.

تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين

شهدت الأراضي الفلسطينية منذ منتصف عقد التسعينات في القرن الماضي وحتى الآن حراكاً قوياً في مجال تفعيل قضایا المرأة، بما فيه حقها في المساواة الاجتماعية والاقتصادية. وكان للمنظمات العاملة في مجال حقوق المرأة، ووزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي في الوزارات دور محوري في تفعيل قضایا المرأة وتحقيق العديد من الإنجازات في هذا المجال. ولكن وعلى الرغم من الإنجازات المتحققة، إلا أنه مازال هناك طريق طويل للوصول إلى المساواة المنشودة، فمثلاً في قطاع التعليم تم تحقيق المساواة، وتجاوزها لصالح المرأة، وذلك من الناحية الكمية، بينما في الجانب النوعي ما زالت هناك فروق بحاجة إلى جسر، مثل نوعية التخصصات التي تلتحق بها الإناث في التعليم العالي، وكذلك في مجال العمل ما زالت مشاركة المرأة في القوى العاملة متدايرة، وما يزال تمثيل المرأة الفلسطينية في الواقع التشريعية ومرانع اتخاذ القرار قليلاً مقارنة مع الرجال، ففي انتخابات المجلس التشريعي عام 1996 حصلت النساء على نسبة (5.7%) من مجلـل مقاعد المجلس التشريعي، وفي انتخابات عام 2007 ارتفعت النسبة إلى (12.9%) وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على تدني المشاركة السياسية للمرأة منها عوامل تتعلق بالعادات والتقاليد وأخرى تتعلق بالخلفية التعليمية للمرأة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، 2009: 25-30).

البيئة

تتعرض البيئة في الأراضي الفلسطينية لأخطار حقيقة نتيجة للاستنزاف غير الطبيعي للموارد وعدم سيطرة الفلسطينيين على الأرض والمصادر الطبيعية، علماً أن مسودة الدستور الفلسطيني لعام 2005 أكدت على أن العيش في بيئة سلية ونظيفة هو حق أساسي للإنسان. ولكن في ظل التحديات الكثيرة التي يواجهها قطاع البيئة في فلسطين فإنه يصعب تأمين هذا الحق. ويعتبر استمرار الاحتلال الإسرائيلي السبب الرئيسي الذي يحرم الفلسطينيين من السيطرة على مواردهم الطبيعية وخاصة المياه (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، 2009: 53)، حيث تعد المياه واحدة من أصعب القضايا التي تؤثر على استقرار البيئة في الأرض الفلسطينية المحتلة، وقد أشار تقرير التنمية الإنسانية 2006 على الصعيد العالمي إلى أن نصيب الفرد الفلسطيني من المياه، وبخاصة في غزة، يمثل أحد أعلى مستويات ندرة المياه في العالم، ويساهم في حدوث هذه الندرة كل من نقص المياه وأسلوب إدارة المياه المشتركة. ويمثل انخفاض منسوب المياه الجوفية، إلى جانب زيادة الملوحة عبر مياه البحر والتلوث الناجم عن تسرب مياه الصرف الصحي، تهديداً لكل من نوعية وكمية المياه المتاحة (تقرير التنمية الإنسانية - الأرض الفلسطينية المحتلة، 2010: 48).

المبحث الثالث

هجرة الكفاءات في الأراضي الفلسطينية

تشكل الحالة الفلسطينية منذ قرن ونيف من الزمان ظاهرة فريدة واستثنائية في نوعها حيث عانى الشعب الفلسطيني بشكل عام من مجموعة من التقلبات السياسية والاقتصادية والاجتماعية منذ بداية الاحتلال عام 1948 وحتى يومنا الحاضر ، والتي أثرت بشكل كبير على معطيات سوق العمل، بحيث أصبح غير قادر على تحمل الأعداد المتزايدة والمتراءكة بشكل سنوي في القوى العاملة. كما أن الظروف السياسية التي حلّت على الأراضي الفلسطينية بالإضافة إلى التطورات الاقتصادية التي شهدتها العديد من الدول العربية إبان الثورة النفطية دفعت الكثير من أفراد الشعب الفلسطيني إلى الهجرة إلى تلك البلدان. وفي ظل هذه الفترة، لم يكن هناك سلطة أو جهة مشرفة على عملية هجرة الأفراد أو الجماعات من داخل الأراضي الفلسطينية إلى الخارج، وحتى وقت قيام السلطة لم يكن هناك أي سياسة أو إجراء اتخذ تجاه الرقابة أو الحد من هذه الظاهرة، وبالتالي لم يكن هناك أي مصدر رئيسي للبيانات والمعلومات المتعلقة بالأفراد المهاجرين يبين السبب الرئيسي وراء موضوع الهجرة (مطرية وآخرون، 2008: 6).

ويشير ما يتوفّر من بيانات إلى أن الضفة الغربية وقطاع غزة تحلّ الترتيب الثالث في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بعد مصر والمغرب من حيث معدلات الهجرة، بالإضافة إلى ذلك فإن الضفة الغربية وقطاع غزة تمثل جزءاً رئيسياً من عدد من "مرات الهجرة" الأكثر حيوية في العالم، حيث يعتبر الممران "الضفة الغربية وقطاع غزة - سوريا" و "الضفة الغربية وقطاع غزة-الأردن" اثنين من أعلى عشر مرات للهجرة على مستوى العالم (The World Bank, 2011: 29).

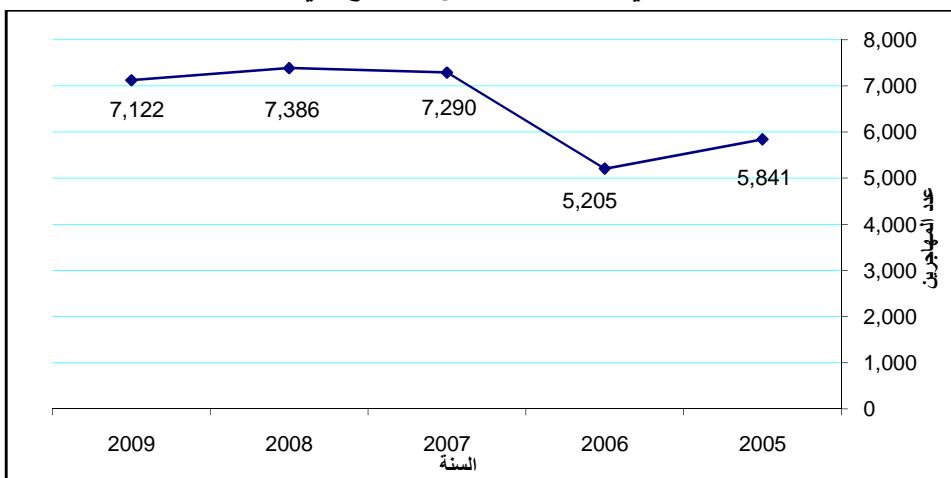
وفي قراءة للواقع الراهن لظاهرة هجرة الفلسطينيين أوردت صحيفة «الحياة» الصادرة يوم 11/12/2006 تقريراً مفصلاً تحت عنوان «ظاهرة هجرة خطيرة في الضفة والقطاع. وتفاقم نزف الكفاءات»، وذكر التقرير أن الإحصائيات على قلّتها تتحدث عن نية (44%) من الشباب الفلسطيني الهجرة، وأنّ هناك أكثر من (50,000) طلب هجرة فلسطيني لدى مختلف القنصليات الأجنبية، ونقلت عن المطران رياح أبو العسل الذي يتابع هذه القضية باهتمام وقلق بالغ قوله "إن عشرة آلاف شاب فلسطيني منهم (أي الخمسين ألف) قد حصل على تأشيرات دخول إلى دول مختلفة، أبرزها: الولايات المتحدة، كندا، تشيلي. وإن القائمة طويلة

على نحو لا يمكن تخيله"، مشيراً إلى أن ظاهرة هجرة الفلسطينيين، والشباب منهم على وجه الخصوص، بدأت تتفاقم مع تدهور الأوضاع الأمنية في السنة الأولى من انتفاضة الأقصى التي اندلعت في 28/9/2000، حيث فرض الحصار ومنع التجول وارتفعت نسبة العاطلين عن العمل وتفاقم الفقر. وقد ارتفعت نسبة من يفكر بالهجرة في أوساط الشباب من (22%) في تلك السنة إلى (44%) في أواخر العام 2006، وأضاف أنه رغم تحفظ قنصليات الدول الأجنبية في القدس عن ذكر الأرقام المرتبطة بطلبات الهجرة، إلا أن مكتب الهجرة الأسترالي أفصح عن تقدّم (1000) شاب فلسطيني بطلبات هجرة في السنة الرابعة لانتفاضة، مقابل (130) شاب فلسطيني فقط عام 1999 (مؤسسة فلسطين الدولية، 2008: 25).

وفي هذا السياق تشير نتائج مسح الهجرة الأول في الأراضي الفلسطينية والتي أعلنت في 27/12/2010 أن حوالي (32,000) هاجروا للإقامة خارج الأراضي الفلسطينية خلال الفترة 2005-2009، علماً بأن هذا العدد لا يشمل الأسر التي هاجرت بالكامل، ويوضح الشكل رقم (4.2) أن أكثر من (7,000) شخص يهاجرون للخارج سنوياً. كما تشير نتائج المسح أن (6.7%) من الأسر الفلسطينية لديها مهاجر واحد على الأقل للخارج، وبينت النتائج أن ثلث المهاجرين هم في عمر (15-29 سنة)، وحوالي (26%) من المهاجرين في عمر (30-44 سنة)، وترتفع نسبة المهاجرين من الذكور مقارنة بالمهاجرات الإناث بواقع (152) مهاجر ذكر لكل (100) مهاجرة من الإناث (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، 2010: 1).

شكل رقم (4.2)

المهاجرون من الأراضي الفلسطينية إلى الخارج في الفترة 2009-2005



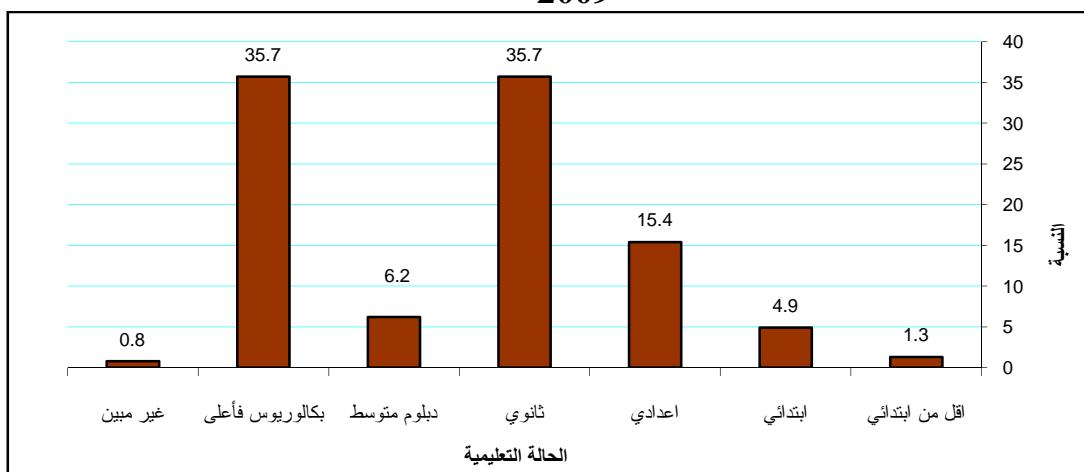
المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، 2010: 1).

وعند الاستقصاء عن الأسباب الرئيسية للهجرة للخارج كانت الأسباب المتعلقة بتحسين الظروف المعيشية وعدم توفر العمل المناسب في الأراضي الفلسطينية، والتعليم والدراسة هي أكثر الأسباب التي تدفع الفلسطينيين للهجرة، بواقع (39.3%) لتحسين مستوى المعيشة، و(15.2%) لعدم توفر فرص عمل مناسب، و(18.7%) للتعليم والدراسة. ولا يوجد اختلاف كبير في هذا الجانب ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة باستثناء الرغبة بالهجرة لعدم الأمان فكانت أعلى في قطاع غزة مقارنة بالضفة الغربية، إذ بلغت (13.8%) في القطاع مقارنة (5.6%) في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (هـ)، 2010: 21).

ويوضح الشكل رقم (4.3) أن أكثر من ثلث إجمالي المهاجرين تحصيلهم العلمي بكالوريوس فأعلى، كما أن أكثر من ثلث المهاجرين حاصلين على شهادة الثانوية العامة، في حين لم تتجاوز نسبة المهاجرين ممن لا يحملون أي مؤهل علمي (1%) من إجمالي المهاجرين. وأظهرت النتائج أن حوالي (13%) من مجمل الأفراد (59-15 سنة) يرغبون في الهجرة، وعلى الرغم من الظروف الصعبة في قطاع غزة، تبدو النسبة قريبة مقارنة مع الضفة الغربية (نحو 14% في الضفة الغربية و12% في قطاع غزة). كما بينت النتائج أن حوالي (23%) من إجمالي الأفراد (59-15 سنة) يرغبون في الهجرة إلى دول الخليج العربي، وبلغت نسبة الأفراد الذين يرغبون في الهجرة إلى أمريكا حوالي (15%)، ونحو (28%) يرغبون في الهجرة إلى دول أجنبية أخرى، في حين لم يحدد أو يقرر نحو (18%) الدول التي يرغبون في الهجرة إليها (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (هـ)، 2010: 3).

شكل رقم (4.3)

المهاجرون من الأراضي الفلسطينية إلى الخارج حسب الحالة التعليمية في الفترة 2005-2009



المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، 2010: 1).

وأشار تقرير التنمية الإنسانية في الأراضي الفلسطينية إلى أن ثلث الفلسطينيين (27%) سيختارون الهجرة إن أتيحت لهم الفرصة، وتزيد هذه النسبة في قطاع غزة (34%) عما هي في الضفة الغربية (24%). وتعتبر الرغبة بالهجرة إذا توفرت السبل لذلك أعلى بمقدار الضعفين بين من هم في الفئة العمرية (18-24) سنة (40%) وهم الأقل حصولاً على فرص تشغيل كامل، بالمقارنة مع الفئة العمرية (45-54) سنة (20%). ويوضح الجدول رقم (4.8) الأسباب الثلاثة الأكثر شيوعاً وراء الرغبة في الهجرة في الأراضي الفلسطينية والتي تتفاوت في أهميتها بشكل ملموس وفقاً لما إذا كان الشخص يقيم في الضفة الغربية أو في قطاع غزة (تقرير التنمية الإنسانية - الأرض الفلسطينية المحتلة، 2010: 159-160).

جدول رقم (4.8)

الأسباب الرئيسية الثلاثة وراء الرغبة في الهجرة حسب منطقة الإقامة

المنطقة		السبب
قطاع غزة	الضفة الغربية	
% 18	% 37	البحث عن عمل
% 47	% 41	البحث عن حياة أفضل
% 24	% 11	البحث عن بيئة أكثر أماناً

المصدر: (تقرير التنمية الإنسانية - الأرض الفلسطينية المحتلة، 2010: 160).

العودة ومساهمة الشتات في بناء الكيان الفلسطيني عبر نقل المعرفة والخبرة

بعض أرقام هجرة العودة

على الصعيد المحلي وقعت موجتان من الهجرة العائدة، واحدة قبل أوسلو (كنتيجة لحرب الخليج الثانية)، والأخرى في أعقاب تنفيذ اتفاقية أوسلو. وهما على اختلافهما عن ما هو متوقع بالنسبة لعودة اللاجئين، إلا أنهما تعطيان مؤشرات جديرة بالاهتمام، سواء من حيث المضمون والشكل أو السبب والنتيجة أو الانعكاسات والآثار الاقتصادية والاجتماعية (الشناوي، 2005: 24).

- **الموجة الأولى (العائدون بعد حرب الخليج الثانية):** تمتاز هذه العودة بالعودة الاضطرارية لمئات العاملين الفلسطينيين من الكويت والخليج، والتحاقهم بأسرهم نتيجة فقدان وظائفهم.
- **الموجة الثانية (العائدون بعد اتفاقية أوسلو):** على الرغم من عدم وجود أرقام إحصائية دقيقة للعائدين بعد التوقيع على اتفاقية أوسلو فإن لدينا فكرة عن العائدين بشكل عام. وبحسب التعداد السكاني الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بلغ مجموع العائدين

للأراضي الفلسطينية من كان لهم مكان إقامة معتاد سابق في الخارج (267.355) شخصاً حتى نهاية العام 1997. ويشكل هؤلاء (10.5%) من سكان الأرضي الفلسطينية وكانوا بالفعل ضمن التعداد العام للسكان عام 1997.

- وتشير دراسة دريدي إلى البيانات التالية (دريدي، 2009: 20-21):
- شكلت نسبة العائدين من الخارج وفق بيانات عام 1997 إلى الضفة الغربية (65.3%) من مجمل العائدين مقابل (34.7%) لقطاع غزة، مما يعني أن العائدين من الخارج إلى الأرضي الفلسطينية قد توزعوا بين الضفة الغربية وقطاع غزة بنسبة تقترب كثيراً من توزيع سكان الأرضي الفلسطينية حسب المنطقة.
 - تتساوى خصائص العائدين من الخارج بمستويات تعليم أعلى بشكل ملحوظ من المستويات السائدة في الأرضي الفلسطينية، وهذا يبدو معقولاً في ظل أن عدد كبير من العائدين كانوا قد غادروا الأرضي الفلسطينية من أجل التعليم العالي والحصول على مؤهلات علمية عليا.

نطء العودة الافتراضية

لقد أكدت الأدبيات أن للدول النامية سياستين محتملتين للاستفادة من جالياتها المهنية والعلمية المغتربة، إما من خلال سياسة العودة إلى الوطن (خيار العودة)، وإما من خلال سياسة التعبئة والاتصال بعيداً عن طريق البرامج الثقافية والتقنية والعلمية في بلد الأصل (خيار الشتات). إن صعوبة إيجاد الآليات لعودة اللاجئين الفلسطينيين إلى الأرضي الفلسطينية أدت إلى بروز أشكال جديدة لعودة يمكن تسميتها "العودة الافتراضية"، حيث شكل الفضاء الافتراضي مخرجاً لهذا المأزق باستخدام الانترنت بشكل أساسي. وقد استخدمت السياستين في الأرضي الفلسطينية من خلال برنامجين "توكتن" و"باليستا" (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2008: 99-102).

1- برنامج نقل المعرفة عبر المغتربين "توكتن" (TOKTEN) (Expatriate Nationals

أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) مشروع نقل المعرفة عبر المغتربين "توكتن"، وجرى تطبيق البرنامج في السنوات العشرين الماضية في حوالي ثلثين دولة مختلفة بهدف استقدام خبرات العلماء والتكنولوجيين في الشتات إلى وطنهم الأم. في البداية كان حافز البرنامج كسب الأدمغة (Brain Gain) التي هاجرت إلى الدول المتقدمة ومن ثم بني البرنامج قواعد بيانات تشمل معلومات الخبراء الوطنيين في الشتات. ومنذ التسعينيات ساهم أكثر من (4000)

خبير في وطنهم الأصل، وذلك عن طريق مهام امتدت من شهر واحد إلى ستة أشهر. وقد استفادت من استشاراتهم الحكومات والقطاع الخاص، بما فيه الجامعات والقطاع الأهلي. وبذلك تعتبر فكرة "توكتن" واحدة من الآليات الدولية التي لها دور في الاستفادة من الأدمغة المهاجرة من الدول النامية. وقد شجعت هذه الآلية البعض على العودة إلى هذه الدول والإقامة فيها بصورة نهائية. ويعتبر برنامج "توكتن" من البرامج الناجحة في الأراضي الفلسطينية إذ ساهم منذ إنشائه وحتى بداية عام 2008 في استقدام أكثر من 220 خبير فلسطيني. فعلى سبيل المثال ساعد مستشارو "توكتن" الفلسطينيين على إنشاء وحدة علاج كلوبي في الضفة الغربية، وعلى تطوير خطط وطنية للتنمية. وقد استخدمت كفاءات "توكتن" لإدخال تقنيات الأتمتة وتنظيم وبرمجة المؤسسات الفلسطينية الناشئة، وفي تخطيط المدن، كما ساهم المستشارون في ربط الجامعات الفلسطينية.

2- شبكة العلماء والتكنولوجيين الفلسطينيين في الشتات "باليستا" (Palestinian Scientists and Technologists Abroad "PALESTA")

يعتبر مشروع "باليستا" المشروع الأكثر طموحاً لخلق روابط بين فلسطيني الشتات وبلدهم الأصلي. ويهدف هذا المشروع الذي تأسس في منتصف عام 1998 إلى توظيف المعرفة العلمية والتكنولوجية للمهنيين الفلسطينيين في الشتات لصالح التطوير الاجتماعي والاقتصادي في فلسطين. وتتضمن شبكة "باليستا" قاعدة بيانات عن علماء ومهندسين ومهنيين فلسطينيين في الشتات وتعتمد هذه الشبكة على الإنترن特 في إجراء حلقات نقاش آمنة بين المشتركين لتقديم معرفتهم وخبرتهم العلمية في موضوعات تهم تنمية الاقتصاد والمجتمع الفلسطيني.

وحدد المؤسسون أهداف هذه الشبكة على الشكل التالي:

- إبقاء الفلسطينيين في الشتات على إطلاع دائم بأخبار التنمية وبرامجها في فلسطين، وذلك فيما يتعلق بالعلوم والتكنولوجيا، حتى يكونوا على استعداد للمساهمة الكاملة والفعالة في هذه الموضوعات حينما يطلب منهم الحضور إلى فلسطين.
- إشراك العلماء والتكنولوجيين الفلسطينيين في الشتات في المناوشات الجادة التي تتناول المشاكل العلمية والتكنولوجية التي تهم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين.
- الحصول على مساعدة هؤلاء المغتربين في تحديد مشاريع جديدة، والبدء بها لتساهم في دفع الاقتصاد الفلسطيني وتحريكه.
- استقدام علماء وتكنولوجيين فلسطينيين إلى الوطن عبر برامج المساعدة الفنية مثل برنامج "توكتن".

الفصل الخامس

الدراسات السابقة

مقدمة

الدراسات المحلية

الدراسات العربية

الدراسات الأجنبية

التعليق على الدراسات السابقة

مقدمة

تعتبر الدراسات التي تناولت موضوع التنمية البشرية في فلسطين أو ظاهرة هجرة الكفاءات الفلسطينية على وجه التحديد ضئيلة ولم يتم العثور على دراسة تربط بين موضوع التنمية البشرية وهجرة الكفاءات الفلسطينية، لكن من خلال البحث تم العثور على بعض التقارير التي تتناول موضوع التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية ودراسات أخرى قليلة ترصد حجم ظاهرة هجرة الكفاءات سواء في فلسطين أو في العالم العربي. ويحاول هذا الفصل استعراض أهم الدراسات التي تنسى الحصول عليها وترتبط مع موضوع الدراسة بشكل مباشر أو ذات صلة به.

وفي عملية الاختيار للدراسات التي تتعلق بهجرة الكفاءات بشكل خاص تم استعراض نماذج متعددة سواء من بلدان عربية أو أجنبية وهذا يوضح عالمية ظاهرة هجرة الكفاءات ويساعد في استخلاص الحلول والإلقاء منها في التعامل مع هذه الظاهرة. ويلاحظ في عملية السرد اختلاف كل دراسة عن الأخرى بحسب الهدف الذي تسعى لتحقيقه والمنهجية التي تتبعها فالبعض يتبع المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض أهم دوافع الهجرة وانعكاساتها على الدول المصدرة والدول المستقبلة للعقول المهاجرة وسبل الاستفادة منها والحد من آثارها السلبية، والبعض يستخدم أسلوب التحليل الكمي في إبراز حجم ظاهرة هجرة الكفاءات واحتساب التحويلات المالية التي يقوم بها المهاجرون إلى الوطن الأم، لكنها في النهاية تخلص لنتائج متقاربة من حيث ضرورة الانتباه لهذه الظاهرة وإيلائها المزيد من الاهتمام في عمليات التخطيط ووضع الإستراتيجيات للتنمية البشرية للحد من هجرة الكفاءات العلمية ومحاولة الإلقاء من الكفاءات المهاجرة قدر المستطاع.

واستعرضت الباحثة (27) دراسة سابقة، منها (8) دراسات محلية، و(11) دراسة عربية، و(8) دراسات أجنبية، وعرضت هذه الدراسات وفق الترتيب الزمني من الأحدث للأقدم، وتم الاستفادة منها في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، بناءً أداة الدراسة، وفي تفسير النتائج التي توصلت إليها الباحثة في دراستها الحالية. وفيما يلي عرض لهذه الدراسات وأهم نتائجها وتصنيفاتها.

الدراسات المحلية

1- دراسة (محمد، 2010)

عنوان: الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه.

هدفت الدراسة إلى بيان الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، من خلال دراسة مدى ملائمة مخرجات التربية والتعليم لخطط التنمية في الوطن العربي، وهل تستطيع هذه المخرجات إنجاح خطط التنمية ومواجهة التحديات ورفعها.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- إن مسيرة تنمية رأس المال البشري ترتبط بشكل وثيق بمسيرة نظريات التنمية ونظريات النمو الاقتصادي، فالتنمية البشرية هي جزء من كل لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- إن الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة والدول النامية في مجال التنمية الاقتصادية تعود إلى حد كبير إلى تكوين رأس المال البشري مما يحتم على الدول الأخيرة أن تضع إستراتيجية شاملة لتطوير إمكانات العنصر البشري فيها.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- يجب أن يلائم التعليم متطلبات سوق العمل، فالتعليم المنعزل عن هذه المتطلبات وعن احتياجات المجتمع لا يمكن أن يقوم بدور فعال في التنمية.
- تعزيز اتجاه التعليم العالي نحو الدراسات العلمية والعملية بما يحقق أهداف التنمية ومتطلباتها من الموارد البشرية المدربة.

2- دراسة (مطربة وآخرون، 2008)

عنوان: هجرة الأدمغة من المجتمع الفلسطيني مع دراسة استكشافية لقطاعي الصحة والتعليم العالي.

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على ظاهرة هجرة الأدمغة في كل من قطاعي الصحة والتعليم العالي الفلسطينيين. وتقوم منهجية الدراسة على وصف وتحليل آراء مجموعة من العاملين في قطاع الصحة والتعليم العالي في الضفة الغربية وقطاع غزة حول تفكيرهم بالهجرة إلى خارج الوطن والدافع وراء ذلك وبلغ عددهم (240) مبحث. كما تطرق الدراسة إلى

سرد التجربة الذاتية لـ (8) مهاجرين فلسطينيين من كلا القطاعين، وإلى تحليل آراء مجموعة من المشاركيين في صنع القرار على مستوى الوطن من الوزارات ذات العلاقة حول أهمية وآثار ظاهرة الهجرة الخارجية والخطوات المعمول بها لاحتواها وتنظيمها والسيطرة عليها والاستفادة منها. كما تم إجراء مسح لعينة مماثلة من الأسر الفلسطينية المقيمة في التجمعات السكانية الرئيسية في محافظة رام الله والبيرة وبيتونيا بلغ عددها (850) أسرة لسؤالهم عن رأيهم بالهجرة وعن هجرة أحد أفراد أسرتهم.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- عبر (30.8%) عن رغبتهم في الهجرة (7% هجرة دائمة و 23.8% هجرة مؤقتة) وكان السبب الرئيسي وراء ذلك هو الوضع السياسي والأمني المحلي السيئ (79.7%) والرغبة في التطور العلمي في مجال التخصص (77.2%).
- بالنسبة لدراسة الحاله للمهاجرين الفلسطينيين المقيمين في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا ودول عربية عبر أولئك عن صعوبات كانوا يواجهونها في إيجاد عمل يتوافق مع تخصصهم الدقيق وبمردود منخفض نسبياً كما أنهم لم يتمتعوا بأي أمان وظيفي قبل هجرتهم.
- في المسح الذي شمل (850) أسرة في تجمعات رام الله والبيرة وبيتونيا وجد أن (7.3%) من أفراد العينة البالغين من العمر (15) عاماً فأكثر يفكرون بالهجرة وبشكل أساسي لتحسين وضعهم المادي أو بسبب الوضع السياسي والأمني وبينت الدراسة أن لدى أسر العينة (138) مهاجراً، غادر (61.6%) منهم بعد بدء الانتفاضة الثانية في العام 2000 وقد عزت أسر الأفراد المهاجرة السبب في هجرة أبنائهم إلى الأمل في تحسين الوضع المادي في أكثر من نصف الحالات (52.9%).

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة السعي إلى خلق البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والصحية المواتية لجذب الكفاءات والحفاظ عليها.
- العمل على تحديد هوية الجامعات المحلية والدور الذي يجب أن تتحله في مسيرة التنمية من ناحية البرامج المطروحة ونوعية الأداء بحيث تصبح الجامعات مصدراً يخرج الكفاءات بالكم والنوعية التي يتطلبها سوق العمل.
- العمل على إعداد دوائر متخصصة بالوزارات تهتم بشؤون المهاجرين ومتابعتهم وتوفير قاعدة بيانات شاملة لمختلف الجوانب المتعلقة بالكفاءات المهاجرة.

3- دراسة (أبو الحمص ومامي، 2006)

عنوان: نحو سياسات تعليم لتحفيز اقتصاد معرفة تنافسي في الأراضي الفلسطينية.

هدفت الدراسة لاستعراض مفهوم اقتصاد المعرفة وأهميته لمواكبة التحولات الاقتصادية العالمية، وذلك من خلال تحليل منظومة التعليم الفلسطيني، والتحديات التي تواجهها جهود التنمية البشرية في التعليم الرسمي، للدخول في اقتصاد المعرفة.

وتدعو الدراسة إلى رفع موازنة التعليم، والبحث عن موارد إضافية، وتخصيص نسبة كبيرة من المساعدات الدولية لمجال التعليم، ومساعدة الطلاب عن طريق صناديق الإقراض. وتركز الدراسة على تطوير استراتيجيات تحسين جودة التعليم في المراحل التعليمية المختلفة، وتحسين الجوانب المتعلقة بنوعية التعليم.

وكان من أبرز التوصيات:

- ضرورة تخصيص ميزانية خاصة من قبل السلطة الوطنية لمجالات البحث العلمي.
- الدفع باتجاه إنشاء مؤسسات خاصة لمنح رخص دولية في مجالات التخصص، وإنشاء معاهد التدريب، والمشاركة الفاعلة مع القطاع الخاص في مجالات البحث، والتطوير، والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية.
- ربط التعليم بالتوجهات الاقتصادية قدر الإمكان، وذلك بصياغة خطة وطنية اقتصادية تحدد رؤيا ومعالم الاقتصاد الفلسطيني المستقبلي.
- إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة جامعات فلسطينيين وآخرين يعملون في دول أخرى للعمل لفترات زمنية محددة، وللتدريس والمشاركة في البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية.

4- دراسة (الخطيب، 2005)

عنوان: دور التعليم في بناء رأس المال البشري: الأراضي الفلسطينية.

هدفت الدراسة إلى استعراض تجارب بعض الدول الصناعية (دول الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الآسيوية مثل اليابان وسنغافورة) الرائدة في مجال التنمية البشرية بهدف الاستفادة منها في بناء رأس مال بشري فلسطيني أكثر انسجاماً مع الرؤية الفلسطينية التي تقوم على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- تظهر التجارب الدولية المتعددة أن تنمية رأس المال البشري يلعب دوراً مهماً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة يفوق في أهميته الدور الذي يمكن أن يلعبه رأس المال العيني، وأن التعليم والتدريب يعتبران من أقصر الطرق لتحقيق التنمية البشرية.
- تزداد عملية التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية إلحاً نتيجة لندرة الموارد الطبيعية وصغر المساحة، بالإضافة إلى التشوّهات التي أضافها الاحتلال للأراضي الفلسطينية. ويبقى التعليم من أهم الدعائم الأساسية التي يمكن الاستناد إليها في عملية التنمية البشرية.
- تعاني مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من مشاكل عديدة تعكس سلباً على مدى مواهمة الخريجين لمتطلبات سوق العمل. تتمثل هذه المشاكل في عدم وجود تصور واضح لدى معظم الجامعات عن فلسفة التعليم وأهمية قيام تعاون مشترك بين الجامعات نفسها وبين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية للتعرف على احتياجات كل طرف.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- إن السلطة الوطنية مطالبة بعمل كل ما من شأنه أن يحسن المناخ الاستثماري في قطاع التعليم ضمن ضوابط معينة لضمان الجودة ويمكن أن يتم ذلك من خلال صياغة الدستور ومشاريع القوانين الاقتصادية والمالية التي تشجع القطاع الخاص للاستثمار في قطاع التعليم.
- الاستفادة من تجارب بعض الدول الرائدة في مجال بناء رأس المال البشري القادر على استيعاب التطور التكنولوجي وأنظمة المعلومات وتوجيهه نحو خدمة التنمية، وجعل التكنولوجيا عنصراً مكملاً للعمالة المتعلمة والمتدربة وليس بديلاً لها.
- إنشاء جامعة للدراسات العليا على مستوى الماجستير تعنى بالبحث والتطوير الذي يهتم باحتياجات المجتمع والمؤسسات الفلسطينية.

5- دراسة (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2005)

عنوان: التعليم العالي في فلسطين الواقع وسبل تطويره.

هدفت الدراسة إلى تسلیط الضوء على أحد القضايا الهامة والتي تمس قطاع كبير من الناس وهي مسألة الحق في التعليم العالي، وذلك بهدف التعرف على واقع هذا النوع من التعليم ومن ثم وضع تصور مقتراح من أجل النهوض به ليتمكن من أداء دوره الطبيعي في إحداث التنمية في فلسطين. وقد اعتمدت الدراسة في منهجيتها على مراجعة الأدبيات التي كتبت بهذا الشأن بالإضافة إلى اعتمادها على المقابلات كدراسة تطبيقية داعمة لما توصلت إليه من نتائج.

وقد اقترحت الدراسة مجموعة من الإجراءات لتطوير التعليم العالي في فلسطين بما يتواءم مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وبما ينسجم مع حاجات المجتمع الفلسطيني وتنميته في ضوء المعوقات والتحديات التي تواجهه. ومن هذه الإجراءات:

- تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية ومتطلبات سوق العمل وقدرات الدارسين ورغباتهم.
- تطوير المناهج ودقة اختيار المساقات التعليمية أو التخصصات المطلوبة والتي تتناسب مع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تطوير برامج الدراسة والأبحاث في مختلف الجامعات وتحسين نوعيتها ومستواها، وإيجاد العلاقة الفعلية بين مراكز الجامعات والأبحاث والقطاعات الاقتصادية المختلفة.
- التأكيد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكademية لمؤسسات التعليم العالي بصفة أنه سوف يكون الموظف الرئيسي لمخرجات التعليم العالي.
- السعي إلى حماية حقوق الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس من مؤلفات ومذكرات وأبحاث من النسخ غير المرخص وغير المشروع للحد من السرقات العلمية والحفظ على حقوق الغير.

6- دراسة (مقداد، 2005)

دور الجمعيات الخيرية الإغاثية في الاقتصاد الفلسطيني "دراسة حالة قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى مناقشة الدور الذي تلعبه المنظمات الأهلية التي تمارس الدعم الإغاثي في دعم واستقرار الاقتصاد الوطني الفلسطيني. واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات الميدانية من خلال مجموعة من المقابلات مع المختصين وعدد من أصحاب الأعمال والمشاريع، بالإضافة إلى استبانة موجهة لشرائح المجتمع المستهدفة من الدعم الإغاثي وبلغ حجم العينة (250) شخص.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن الدعم الإغاثي لا يمكن إهمال آثاره على فئة الفقراء والمتضررين، غير أن هذه الآثار لم ترقى لتأثير على استقرار الاقتصاد وخلق فرص العمل الالزامية لتخفيض مشكلة البطالة في فلسطين وتحقيق التنمية المستدامة. ومع ذلك فإنه يمكن إعادة صياغة هذه الإعانات لدعم الفقراء عبر الاهتمام بالمشاريع الصغيرة سواء الجماعية أو الفردية بما يحقق إغناء الفقراء خاصة الرياديين منهم وإخراجهم من دائرة الفقر، إضافة إلى دعم الاقتصاد الوطني.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة: ضرورة تشجيع إنشاء المشاريع الصغيرة الإنتاجية لخلق فرص عمل للفقراء خاصة الرياديين منهم، وأن تهتم الجمعيات بأسلوب التدريب وإعادة التأهيل بما يضمن نجاح مهمتها في تبني فكرة المشاريع المنتجة.

7- دراسة (صالح، 2003)

عنوان: معوقات البحث العلمي ودوافعه لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات البحث العلمي ودوافعه لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، إضافة إلى الفروق في المعوقات تبعاً لمتغيرات الجامعة، والمؤهل العلمي، والرتبة العلمية، وعدد الأبحاث المنشورة، والتخصص، والخبرة، ولتحقيق الأهداف تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية تكونت من (284) عضو.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- تعزيز دور مكتبات الجامعات الفلسطينية سواء المباشر أو غير المباشر لدعم البحث العلمي.
- تشجيع الباحثين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية على التعاون لإجراء بحوث جماعية بدلاً من البحوث الفردية التي تعمل على تجزئة المشكلة، حيث إن البحوث الجماعية تساعده على تناول المشكلات بصورة كافية شاملة.
- مطالبة الجامعات الفلسطينية بالتنسيق بينها وبين المؤسسات الأهلية والحكومية المعنية بالبحث العلمي.
- إيجاد آلية مناسبة تضمن توظيف نتائج البحث العلمية لأغراض التنمية المختلفة وخدمة المجتمع.

8- دراسة (الحنبي، 1993)

عنوان: مدى توفر العوامل الطاردة لهجرة الأدمنجة من جامعات الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل الطاردة لهجرة الكفاءات العلمية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في جامعات الضفة الغربية. حيث تناولت الدراسة سبعة عوامل ساعدت على هجرة الأدمنجة العربية من البلدان العربية المجاورة وهذه العوامل هي: النفسي، التقني والمهني، الإداري، الاجتماعي والسياسي، الأكاديمي، البحث العلمي، الاقتصادي والمادي. وقد

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة تم توزيعها على (370) كفاعة علمية تعمل في جامعات الضفة الغربية وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- كان للمؤهل العلمي (دكتوراه-ماجستير) أثر بارز مع العامل المهني في التأثير على الهجرة.
- كان لمكان التخرج الأثر النفسي الكبير في التأثير على الهجرة خاصةً للدول الأجنبية.
- كان للعامل الاجتماعي علاقة مع العامل النفسي في التأثير على هجرة الكفاءات العلمية خاصةً فئة غير المتزوجين منهم.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة توفير المناخ العلمي والتقني الذي يساعد الكفاءات العلمية على نموهم.
- العمل على تطبيق النظم الإدارية الحديثة وذلك بقيام العلاقات بين الإداريين على أساس ديمقراطية.
- ضرورة توفير العناية اللازمـة لأعضاء هيئات التدريس العاملـة من النواحي النفسـية والتـقنية والمهـنية والإـدارية مما يتفق مع المسـؤوليات الكـبيرة المـلـقاـة على عـاقـهم حتى يكون ذلك حـافـزاـ على الـبقاءـ في حـرمـ جـامـعـاتـ الضـفـةـ الغـرـبـيةـ.

الدراسات العربية

1- دراسة (الخالية، 2010)

عنوان: هجرة الكفاءات العلمية والفكرية العربية: أسبابها ونتائجها.

هدفت الدراسة إلى تقصي واقع هجرة الكفاءات العلمية العربية فيما يطلق عليه بهجرة الأدمغة والبحث في أسبابها ونتائجها في الدول العربية. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لبحث مشكلة الدراسة بالإضافة إلى التحليل الإحصائي لبعض الإحصائيات التي تناولت ظاهرة هجرة الكفاءات العربية.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- هناك مجموعة من الأسباب الكامنة وراء هجرة الكفاءات العلمية لأوطانها من أهمها:
 - نـ المشـكلـاتـ الـاـقـتصـادـيـةـ وـالـاـجـتمـاعـيـةـ وـالـسـيـاسـيـةـ التـيـ تـعـانـيـ مـنـهـاـ الدـوـلـ الـعـرـبـيـةـ.
 - نـ تـدـنـيـ الـمـسـتـوـيـ الـمـعـيشـيـ وـتـدـنـيـ مـسـتـوـيـ الـعـائـدـ الـمـادـيـ لـمـخـتـلـفـ الـكـفـاءـاتـ الـعـلـمـيـةـ وـالـفـنـيـةـ.

نـ تراجع خطط التنمية البشرية والتعليمية وعدم توافقها مع متطلبات سوق العمل.
نـ تدني مستوى الحرية الأكademية والديمقراطية في الدول العربية.

ـ يترتب على هجرة الكفاءات العلمية لخارج أوطانها تدني نسبة الكفاءات المؤهلة في الدول العربية بالإضافة إلى الخسائر المادية المتمثلة في ما تم إنفاقه على تعليم هذه الكفاءات وتدريبها مع عدم القدرة على الإفاده من خبراتهم.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة للتقليل من حدة الظاهرة:

ـ اتخاذ السياسات (اقتصادية، ثقافية، علمية، اجتماعية) المشجعة للكفاءات العلمية للعمل في بلادهم وتعزيز قيم الحرية والديمقراطية والمساواة.
ـ تقديم المنح المشروطة للطلبة العرب للدراسة في الدول المتقدمة بشرط التزام الطلبة بالعودة إلى أوطانهم للعمل والإفاده من خبراتهم التي تعلموها.
ـ استقطاب الجامعات العالمية من خلال عقد الشراكات لإقامة فروع لها في الدول العربية لتزويد الطلبة بالخدمة داخل أوطانهم.

2- دراسة (الكاكي، 2010)

عنوان: هجرة العقول والكفاءات في المشرق العربي.

هدفت الدراسة إلى معرفة الأسباب التي تساهم في هجرة الكفاءات العلمية في محاولة لوضع إستراتيجية فعالة لإعادة صياغة الهيكلية البنوية للمؤسسات المتنوعة والمختلفة في المجتمع بما يحقق استجابة فعلية لعملية التنمية على مختلف الأصعدة. وقد اعتمد الباحث على دراسة ميدانية قام بها والتى من خلالها عدداً من المهتمين والمعنيين بإشكالية الهجرة عموماً، وهجرة الكفاءات على وجه الخصوص متخدأً حالة سوريا كنموذج بحثي يمكن تعميم بعض نتائجه على الحالات الأخرى.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن العامل الاقتصادي يعتبر من أهم العوامل المحركة للهجرة في البلدان كافة، لكن هذا العامل يتضافر عادةً مع عوامل أخرى نوعية في حالة هجرة الأدمغة والكفاءات. ويأتي في مقدمة هذه العوامل النوعية ضعف البيئة المؤسسية للكفاءات والمهارات، وتدني نسبة الإنفاق العام على البحث العلمي، وغياب منظومة البحث العلمي والابتكار، وعدم تناسب المستوى العلمي والمعرفي للكفاءات السورية مع مستوى التطور التقني والاقتصادي في سوريا، والتقليل من قيمتها المعنوية إلى فترة قريبة مقابل ارتفاع قيمة

البيروقراطية، وتفضيل الولاء على الكفاءة في التوظيف والترقية، وتعيين أصحاب الكفاءات في أماكن لا تتناسب، وبل تتعارض أحياناً، مع اختصاصاتهم، وتدني الدخول، ومواجهة الكثير من المشكلات الفكرية والنفسية التي تحول دون قدرتهم على التكيف. بالمقابل أوضحت الدراسة بأن آثار هجرة الأدمغة والكفاءات ليست ذات اتجاه سلبي أو إيجابي واحد، بل تشتمل دوماً على أبعاد إيجابية وسلبية. وهي تكون إيجابية حين يتمكن بلد الاستقبال من إعادة استقطاب عقوله وكفاءاته المهاجرة مباشرةً أو بشكل غير مباشر.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة التشديد على دعم العمل الحكومي الهدف إلى تطوير عملية الاستقطاب من خلال وزارة المغتربين، وضرورة قيام عمل حكومي متكامل يعتمد على التنسيق والنيات الحسنة والقوانين الواضحة والإدارة الرشيدة.
- تشجيع المهاجرين على التنظم وعلى محاولة نقل خبراتهم حتى لو لم يعتزموا العودة.
- القيام بعملية تطوير وتحديث القوانين ليست تلك فقط التي تنظم العلاقة مع المهاجرين وتشجعهم على العودة والتبادل مع الوطن الأم، بل أيضاً القوانين بشكل عام والتي تساعدهم على وجود مناخ إيجابي يصيب الحياة بمختلف جوانبها وأبعادها.

3- دراسة (البدرياني، 2009)

عنوان: هجرة الكفاءات العربية الأسباب والنتائج (العراق نموذجاً)

هدفت الدراسة إلى الوصول لمجموعة من الوسائل التي يمكن من خلالها معالجة مشكلة نزوح العقول والكفاءات العربية من أوطانها الأصلية لصالح الدول الصناعية المتقدمة أو الدول ذات الاستقطاب العالمي للكفاءات والعلوم العربية. وقد اعتمد البحث على أسلوب البحث المكتبي في جمع واستقاء المعلومات من المراجع التي بحثت في موضوع هجرة العقول والكفاءات العربية من مواطنها الأصلية قاصدة العالم المتقدم، وتبني الباحث أسلوب التحليل والاستنتاج للوصول إلى النتائج والتوصيات من واقع المعلومات التي اطلع عليها في هذا الميدان.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- أن الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات هي مسؤولية تاريخية تقع على عاتق الجميع ومن ضمنهم الكفاءات العربية المهاجرة ذاتها.
- التغيير السياسي والاجتماعي والاقتصادي مطلوب من أجل الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات.

- ضرورة إنشاء بنك معلوماتي يتضمن معلومات تفصيلية عن الكفاءات العربية وأنشطتها في بلاد المهاجر وعلى ضوء تلك المعطيات والمعلومات يتم تحديد الوسائل والأطر التي من خلالها يتم التواصل مع الكفاءات العربية.
- ضرورة تقليل النفقات العسكرية في الدول العربية وتوجيه هذا الأموال للمرأكز البحثية والعلمية لتعمل على معالجة مشاكل التنمية التي نعاني منها.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- التأكيد على التعاون الدائم والمستمر مع الكفاءات العربية المهاجرة وعدم بترها عن النسيج الوطني باعتبارها خسائر معدومة يصعب استرجاعها.
- تحديث وتطوير شبكات الانترنت في التعلم عن بعد مما يسهل عملية الارتباط مابين الكفاءات العلمية المهاجرة والطلبة والباحثين في بلد المنشأ.
- إعادة النظر في قوانين الهجرة والعوامل المساعدة لها وسن قوانين جديدة لا تتعارض مع مبدأ حرية التعليم والانتقال.
- إعادة النظر في السلوكيات الاجتماعية وتطويرها نحو إظهار الاحترام والتقدير للعلماء والباحثين في البلدان العربية.

4- دراسة (محمد، 2009)

عنوان: دراسة العلاقة بين التعليم والبحث العلمي وأثر ذلك على التنمية في سوريا.

هدفت الدراسة إلى تبيان العلاقة بين التعليم من جهة وبين البحث العلمي في سوريا من جهة أخرى وأثر هذه العلاقة على التنمية، وإلى دراسة وتحليل واقع ومعوقات البحث العلمي في الجامعات السورية. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات وطلاب الدراسات العليا في الأقسام المختلفة بشكل عشوائي، حيث تم توزيع (250) استماراة على أعضاء الهيئة التدريسية و(100) استماراة على طلاب الدراسات العليا.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- ضئالة الإنفاق على الأبحاث العلمية في سوريا (0.18%) بينما تصل النسبة في الدول المتقدمة إلى (2-3%) من الدخل الوطني.
- ضعف مساهمة القطاع الخاص في تمويل أنشطة البحث العلمي حيث لا تتجاوز (3%).

- النهوض بعملية البحث العلمي في الجامعة يحتاج إلى التعاون والتنسيق بين الجامعة وأعضاء الهيئة التدريسية مع مديرية البحث العلمي.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- إنشاء مركز وطني يقوم بالتنسيق بين الجهات الطالبة للبحث والجهات البحثية واعتماد نظام التعاقد كأساس لإنجاز البحث العلمي المطلوب.

- دعم وتطوير برامج الدراسات العليا للعمل على إيجاد جيل من الباحثين وتوفير جميع إمكانيات البحث العلمي الازمة، واجتذاب صفوه العلماء والباحثين للتدريس والبحث فيها.

- طرح خطط التنمية للنقاش قبل إقرارها وإتاحة الفرصة للباحثين والعلماء للإطلاع عليها وتصويب مسارها وإقرار صياغتها على أساس علمية موضوعية.

5- دراسة (Bakoush et al, 2009)

عنوان: The Libyan doctors' brain drain: an exploratory study

عانت ليبيا كالعديد من الدول النامية من هجرة كفاءاتها للدول المتقدمة برغم تصنيفها من الدول ذات الدخل فوق المتوسط. وقد هدفت الدراسة لاستكشاف بعض الأسباب المحتملة لهجرة الكفاءات الطبية الليبية والتعرف على العوامل التي قد تدفع بهم لعدم الهجرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تكونت عينة الدراسة من (225) طبيب من الليبيين المغتربين.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن الرغبة في مواصلة التعليم العالي والبحث كان السبب الرئيسي الذي قدمه (88٪) من المستطلعين لمغادرة ليبيا، في حين أن (50٪) منهم صرح بأن هذا هو السبب الرئيسي للبقاء في الخارج. وأشار ثلث المستطلعين (31٪) أن العوامل الاقتصادية هي السبب الرئيسي لعدم العودة. ولم يستبعد أي من المستطلعين العودة إلى ليبيا حيث أشار نصفهم تقريباً باحتمال العودة إلى الوطن. وأشار (58٪) من المستطلعين أن إصلاح النظام الصحي الليبي هو السبب الأهم الذي يمكن أن يحفزهم للعودة إلى ليبيا. كما أشارت الدراسة إلى أن إصلاح النظام الصحي في ليبيا، بما في ذلك تحسين ظروف الممارسة وتسريع الاستثمارات في البحوث والبنية التحتية الأكademie، قد حفز بعض الأطباء الذين هاجروا إلى الخارج أساساً للأسباب المهنية والاقتصادية للعودة إلى وطنهم لممارسة الطب. كما ينبغي على واضعي السياسات أن يأخذوا هذه النقطة في الاعتبار إذا كانوا يرغبون في إدارة هذه الظاهرة المقلقة وتقادي عوائقها.

6- دراسة (حرب، 2008)

عنوان: دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.

هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى تفعيل دور القطاع الخاص من خلال تعزيز الثقة المتبادلة بين هذا القطاع وبين الجهات الحكومية المسئولة عن صنع القرار، ومن خلال تهيئة الظروف المناسبة من قبل الحكومات ووضع إستراتيجية واضحة المعالم ليهتمي بها القطاع الخاص في استثماراته ويكفل آلية السوق الحرة بعيداً عن الاحتكار.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص.
- إنشاء البنية التحتية الملائمة لأنشطة القطاع الخاص.
- وضع محفزات ضريبية ومالية خاصة لتشجيع مؤسسات القطاع الخاص للمساهمة بمسؤوليات اجتماعية .
- توفير مراكز التأهيل والتدريب الالزمة لدعم جهود الشباب للتأقلم مع الظروف المتغيرة لأسواق العمل، وذلك عن طريق اعتماد سياسات وإجراءات تشغيلية لتنظيم سوق العمل.
- دعم مراكز البحث لتكون مصدر ابتكار وتطوير لعمل مؤسسات القطاع الخاص.

7- دراسة (حوراني، 2007)

عنوان: إدارة الثروة البشرية كمنطلق لکبح هجرة الأدمغة والكفاءات في لبنان.

تناولت هذه الدراسة مسألة تحديد هجرة الكفاءات والخبرات، أو ما اصطلاح على تسميتها "هجرة الأدمغة" ومقاربة الموضوع من النواحي الإيجابية والإفرازات السلبية على الفرد والعائلة والمجتمع والوطن. وتخلص الدراسة إلى اقتراح سياسات يمكنها أن تسهم في تخفيض نسبة هجرة الأدمغة خصوصاً الهجرة الدائمة من خلال اعتماد إستراتيجية إدارة الثروة البشرية.

وقد خلصت الدراسة لأنه لا يوجد سبب واحد لهجرة الأدمغة من لبنان، بل إن هذه الهجرة هي نتيجة تفاعل عدة عناصر وسببيات وعلى رأسها الأوضاع الأمنية والسياسية خصوصاً تلك التي لحقت بلبنان في السنوات السبع وثلاثين المنصرمة، والتي انعكست بدورها على الاقتصاد والاستثمار والتنمية المستدامة، وعلى خلق فرص عمل جديدة تتماشى مع التحصيل العلمي الحديث وتواءم التطور التكنولوجي العالمي. كذلك هناك أسباب مهنية مبنية في مجملها على عدم توافر قطاعات عمل لهذه الكفاءات العلمية، أو عدم توافر بيئة اجتماعية مدركة يتفاعل فيها

الفرد مع نظرائه ومع مجتمع المعرفة في الحقل نفسه، كذلك عدم وجود مراكز أبحاث لإشباع توق الكفاءة إلى الخلق والإبداع والمنافسة.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة استعادة لبنان سلامه واستقراره وأمنه واعتماد سياسات تنموية من خلال:

- معالجة الوضع الأمني والسياسي، ومن ثم استحداث القوانين وتطويرها واعتماد الشفافية في المعاملات الرسمية والتوظيف.
- تمويل مراكز أبحاث خاصة وتشجيع التميز والأفكار الجديدة والاختراعات، وإعطاء المنح للاختراعات والأعمال الرائدة، وحماية البراءات.
- تكوين جمعيات علمية ونقابات فاعلة وشفافة لاستيعاب أصحاب الأدمغة وحمايتهم ضمن عملهم وتذليل العوائق المهنية.

8- دراسة (قتوغ وآخرون، 2006)

عنوان: هجرة الكفاءات العلمية العربية (النقل المعاكس للتكنولوجيا).

هدفت الدراسة إلى تحليل ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية العربية وأثارها على التنمية في الدول العربية من خلال تحليل أسباب هجرة هذه الكفاءات وعوامل الجذب التي تقدمها الدول المتقدمة. واعتمد الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لبحث مشكلة الدراسة بالإضافة إلى التحليل الإحصائي لبعض الإحصائيات التي تناولت ظاهرة هجرة الكفاءات العربية.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- وجود علاقة ذات تأثير متبادل بين التنمية وهجرة الكفاءات العلمية، ففي حال استمرار عجز الدول العربية عن خلق الظروف الكفيلة بوقف هجرة كفاءاتها العلمية والفكرية إلى الخارج، فإن مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها ستظل معطلة ومتعرّضة، وكلما تأخر تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فسوف يؤدي ذلك إلى مزيد من هجرة الكفاءات.
- إن أحد أهم الأسباب التي تدفع الكفاءات العلمية العربية للهجرة هو عدم الاهتمام بالباحث العربي، وعدم توفر الحرية الأكademية، وعدم الاهتمام بالبحث العلمي وانخفاض المبالغ المخصصة للبحث العلمي، وهذا يؤدي إلى عدم توفر البيئة العلمية والاقتصادية الملائمة والمستلزمات الضرورية للباحث للقيام بالأبحاث في بلده مما يدفعه للهجرة إلى الخارج للقيام بالبحث أو لإكمال بحثه.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة للتقليل من حدة الظاهرة:

- ضرورة زيادة حصة ميزانيات البحث العلمي والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي لتصبح مقاربة لمثيلاتها سواء في الدول المتقدمة أو الدول النامية.
- زيادة الاهتمام بالباحث العربي، سواء من ناحية تحسين أوضاعه المادية ومستوى معيشته، وتأمين كافة مستلزماته الازمة ل القيام بالبحث العلمي وإكماله في بلده، أو من ناحية توفير الحد الأدنى من الاستقرار النفسي والذهني للباحثين ومنهم حرية التنقل والاتصال.
- من الآن وحتى تتمكن الدول العربية من جذب الكفاءات الموجودة في الخارج، لابد لها من اتخاذ بعض الإجراءات والخطوات التي تمكنها من الاستفادة من هذه الكفاءات، وذلك بدعوتها إلى زيارة الوطن، وتقديم النصائح والخبرات أثناء ذلك.

9- دراسة (عفار، 2005)

عنوان: هجرة الكفاءات العلمية السورية أسبابها- انعكاساتها على التنمية.

هدفت الدراسة إلى معرفة الأسباب الموضوعية الكامنة وراء استنزاف الكفاءات العلمية السورية، وتوضيح الانعكاسات السلبية لهجرة هذه الكفاءات على عملية التنمية المحلية. وتكونت عينة الدراسة من (400) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة حلب بمختلف المراتب العلمية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول لنتائج الدراسة.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- تشكل المعوقات الإدارية من سيطرة الروتين الإداري في الوظائف الحكومية عامة وبيروقراطية العمل في الجامعات السورية خاصة أحد الأسباب الهامة لتحفيز الهجرة.
- البحث العلمي في الغرب يشكل دافعاً للهجرة نتيجة المزايا التي تتحققها الكفاءات العلمية بانخراطها في الوسط العلمي والبحثي المتتطور في الدول المتقدمة.
- الخل في البنية الاقتصادية والاجتماعية لسوريا جراء هجرة الكفاءات العلمية قد انعكس بدوره على مستوى التنمية البشرية في سوريا.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة إيجاد نظم قانونية وتشريعية توفر الدعم المادي والمعنوي للكفاءات السورية.
- احترام الجانب الإنساني لهذه الكفاءات وخاصة فيما يتعلق بحرية الرأي.
- التأكيد على تخطيط التعليم العالي والبحث العلمي وربطهما باحتياجات التنمية الشاملة.

10- دراسة (النهطاوي، 2005)

عنوان: استراتيجيات التنمية البشرية في ظل المتغيرات العالمية الجديدة.

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على قضايا التنمية البشرية في ظل النظام العالمي الجديد وظاهرة العولمة مع رصد أهم الانجازات والتطورات المحلية والإقليمية والعالمية وتوضيح انعكاساتها على قضية التنمية البشرية، ومن ثم محاولة وضع تصور لاستراتيجيات التنمية البشرية في ظل التطورات العالمية الجديدة.

وكان من أبرز نتائج وتوصيات الدراسة:

- تتأثر التنمية البشرية تأثراً كبيراً بالتغييرات العالمية الجديدة لذلك ينبغي العمل الجاد والمتواصل في سبيل الوصول إلى حالة التعامل الإيجابي مع هذه المتغيرات وخلق استجابة حقيقة في المجتمع والنشاط الاقتصادي بغرض تحقيق أقصى استفادة ممكنة من مزايا العولمة وتجنب أخطارها وسلبياتها.
- يمكن تحقيق الاستجابة الحقيقة في المجتمع ورفع معدلات التنمية البشرية من خلال الاهتمام بالقضايا الأساسية المتمثلة في:
 - ن إعادة الاعتبار لقيمة العلم والتعلم والعمل.
 - ن الرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية.
 - ن التطور التكنولوجي والتدريب.
 - ن الحريات والإصلاح السياسي وحقوق الإنسان (المواطن) والمشاركة الفعالة.

وقام الباحث باستعراض مجموعة من التوصيات لكل محور من المحاور السابقة وكان أبرزها:

- ضرورة زيادة الاستثمار في التعليم والعلم والأبحاث والتطوير مع توفير مصادر التمويل اللازمة وتدعم التعاون والعمل المشترك مع المؤسسات والجامعات والهيئات العلمية العالمية ودعم المشروعات التعليمية والتربيية وتبادل الخبرات والتكنولوجيا.
- تطوير قطاع التدريب من خلال رفع مستويات الجودة في برامج التدريب المحلية حتى تصل إلى المستويات والمواصفات العالمية.
- زيادة الاهتمام بقضايا الأمراض المزمنة والمتقطعة واستخدام الأساليب الحديثة في مجال التطعيم والوقاية الصحية والطب الوقائي وتطوير خدمات المستشفيات الحكومية والجامعة.
- على الدولة أن تسعى لخطوات سريعة في تحقيق معدلات مرتفعة من الإصلاح السياسي وإطلاق الحريات واحترام حقوق المواطن.

11- دراسة (يوسف، 1999)

عنوان: الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لهجرة الأدمغة ودور التعليم العالي في الحد منها.

هدفت الدراسة لرصد واقع هجرة الأدمغة السورية للتعرف على عوامل الدفع من البلد المرسل وعوامل الجذب من البلد المستقبل، والتعرف على الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لهجرة الأدمغة وعلاقة التعليم العالي فيها ومن ثم معرفة العلاقة بين الهجرة وجملة من المتغيرات المتعلقة بالمهاجر من حيث أوضاعه التعليمية والمهنية والاجتماعية. وتعتمد الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف الظاهرة من الناحية النظرية وامتدادها التاريخي والمعرفي إلى أن يصل التحليل إلى البيانات المستمدة من الواقع من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من المهاجرين السوريين المتواجدين في فرنسا من ذوي الأدمغة بلغ عددهم (103) مهاجر، بالإضافة إلى مقابلة عينات من السوريين الذين يزورون سوريا وعينات أخرى من فرنسا.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- تخلف وسائل التعليم العالي وضعف الإمكانيات المتاحة والمناخ العلمي البيروقراطي وعدم توفر فرص عمل تمثل أهم عوامل الدفع.
- من أهم عوامل الجذب توفر التسهيلات الأكademie وتتوفر الأجراء التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي بالإضافة إلى تكافؤ الفرص.
- يتمثل دور التعليم العالي في الحد من هجرة الأدمغة في دعم الهيئة التدريسية ودعم البحث العلمي وتأهيل أطر تخصصية لاحتاجات المجتمع ومرؤنة إدارة التعليم العالي وتأهيل الفرد لأغراض واحتاجات التنمية بالإضافة إلى تمية الخصال التي تساهم في الولاء للوطن.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة التخطيط الدقيق لدراسة البعثات على أسس علمية والنظرية المستقبلية أثناء هذه الدراسة لعودة الذين تم إرسالهم بحيث يمارسون عملهم بعد العودة في مجال تخصصهم.
- تطوير التعليم العالي عن طريق إجراء تعديل جوهري في محتواه بما يتاسب والتطورات المعاصرة مع ضرورة التوسيع في مجال الدراسات العليا بطريقة علمية وتقنية متخصصة.
- دعوة ذوي الأدمغة لتقديم الاستشارات الفنية المتعلقة بمشاريع التنمية والتعاقد معهم لتنفيذ تلك المشاريع وتفضيلهم على الأجانب.
- ضرورة اهتمام المعنيين بتطوير الدراسات الإحصائية المتعلقة بذوي الأدمغة العالية التكوين حيث يساهم ذلك بوضع مؤشرات يمكن الاعتماد عليها أثناء التنبؤ ببعض الخطط المستقبلية.

الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Burns and Mohapatra, 2008)

عنوان: الهجرة الدولية والتقدم التكنولوجي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على آثار هجرة العقول وانعكاساتها على نقل التكنولوجيا من دول المهاجر إلى البلدان الأصلية للمهاجرين، كما بحثت في آليات استفادة الدول المصدرة للمهاجرين من التحويلات المالية للمهاجرين في مجال التكنولوجيا. واستعانت الدراسة ببعض المسح المعدة في عدد من الدول للتعرف على الواقع التطبيقي للأفكار المطروحة في الدراسة.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- إن استفادة الدول المصدرة للهجرة تكون أكبر في حال كانت الهجرة مؤقتة، بحيث تتحقق الفائدة بشكل أكبر عند عودة المهاجرين إلى بلدانهم الأصلية.
- احتمالية عودة المهاجرين إلى بلدانهم الأصلية تعتمد بشكل كبير على مجموعة من العوامل أهمها مستوى الدخل في هذه الدول، حيث ترتفع احتمالية العودة مع ارتفاع مستوى الدخل في البلد الأم. بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل ظروف المعيشة، وإمكانات البحث العلمي، والتسهيلات المتوفرة في هذا الجانب، والرغبة في المساهمة في التطور التكنولوجي في البلد الأم، والروابط العائلية مع العائلات في البلد الأصلي.
- يمكن الاستفادة من التحويلات المالية للمهاجرين عبر مزيد من الاستثمارات في مجال التكنولوجيا، وتحديداً في المشاريع الصغيرة والريادية، إضافة إلى تطوير الخدمات المصرفية التي يقدمها النظام المالي في البلد الأم.

2- دراسة (Cao, 2008)

عنوان: هجرة الكفاءات العلمية الصينية (لماذا تفشل سياسات الحكومة في جذب الأكاديميين الصينيين في العودة لبلادهم؟).

هدفت الدراسة لمعرفة لماذا يتردد الأكاديميون الصينيون المغتربون في العودة إلى بلادهم في حين أن الصين بحاجة ماسة لكتفاتها لتحويل نفسها إلى مجتمع يعتمد على الابتكار. حيث تظهر الدراسات أنه بين 1978-2007 هاجر أكثر من (1.21) مليون صيني للدراسة

والبحث في الخارج ومن بين هؤلاء عاد الربع فقط. وحققت جهود الحكومة الصينية لجذب كفاءاتها في الخارج نتائج مختلطة في أحسن الأحوال.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن من الأسباب الشائعة التي تحول دون عودة الكفاءات الصينية الرواتب المتدنية، مشاكل التعليم للأطفال، عدم توفر فرص العمل للأزواج، مشاكل الانفصال إذا كان بعض أفراد الأسرة لا يزالون يقيمون في الخارج، وهذه العوامل أكثر أهمية من العوامل المؤسسية. أضف لذلك أن التقدم الوظيفي في الصين، وإلى حد ما، لا يزال يعتمد على العلاقات الشخصية والانتماءات السياسية بدلاً من الجدارة الشخصية، القلق من التدخلات الحكومية في التعليم والعلوم والأعمال التجارية، الفساد المستشري، وأخيراً عدم الثقة بحماية حقوق الملكية وخصوصاً حقوق الملكية الفكرية. للأسباب السابقة لم تفلح الصين في استرجاع كفاءاتها بل إن العديد من العائدين عمد إلى الاحتفاظ بجوازات السفر الأجنبية أو الإقامة الدائمة في الخارج. واختتم الباحث الدراسة بالقول أن الاستقرار السياسي، وسيادة القانون والبيئة التنافسية العادلة هي من أكثر العوامل الحاسمة في تشجيع العديد من ذوي الكفاءات على البقاء وعدم الهجرة كما ستعمل على جذب الكفاءات الصينية في الخارج.

3- دراسة (Germenji and Gedeshi, 2008)

عنوان: هجرة الكفاءات من ألبانيا: تقييم الاتجاهات الحالية والاتجاهات المستقبلية.

هدفت الدراسة إلى تسلیط الضوء على هجرة ذوي المهارات العالية من ألبانيا وهو ما اصطلاح على تسميته بـ "هجرة الأدمغة" وتوضیح مدى خطورة هجرة هذه الكفاءات على ألبانيا خصوصاً مع إمكانية هجرة الألبان إلى أماكن متعددة في أوروبا وعدم سن بعض السياسات من قبل الدولة للحد من هجرتهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هدفها، حيث تم إجراء (30) مقابلة شبه مهيكلة مع قادة معاهد البحوث والجامعات، الباحثين والمحاضرين والخريجين الجدد الذين يرغبون في الهجرة، والباحثين الذين عادوا إلى ألبانيا بعد إكمال تعليمهم في الخارج، كما تم إجراء (15) مقابلة مع الباحثين الألبان العاملين في المؤسسات العلمية/الأكاديمية في الخارج عبر البريد الإلكتروني واعتمد أسلوب العينة المقصودة لصعوبة استخدام العينة العشوائية، بالإضافة إلى عمل مسح لـ (40) مؤسسة ومركز بحثي تعمل تحت مظلة أكاديمية العلوم، ولعدد من الوزارات والجامعات الحكومية في جميع أنحاء البلاد.

وقد أظهرت النتائج أنه من الصعب منع الهجرة في ظل ضعف القدرات المؤسسية ووجود فجوة واضحة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بين ألبانيا والاتحاد الأوروبي أو الولايات المتحدة

حيث تعتبر ألبانيا هي البلد الثاني الأشد فقرًا في أوروبا. وعليه رأى الباحثان انه يجب التفكير في كيفية تعظيم فوائد الهجرة، والاستفادة من الكفاءات سواء في الداخل أو في الخارج. واعتبرا أن هناك ثلاث طرق محتملة لتحقيق ذلك:

1. عن طريق إصلاح النظام التعليمي القائم في البلد، حيث إن تعزيز المؤسسات التعليمية من المرجح أن يكون له تأثير مفيد على المدى الطويل، كما سيكون من المفيد لألبانيا تقديم نظام تعليم أكثر جاذبية للطلاب المحتملين، وكذلك الأساتذة والباحثين الذين قد يرغبون في العودة.
2. وهو الخيار المثالي وينطوي على عودة المغتربين لبلادهم والاستفادة من خبراتهم من خلال توفير الموارد المالية والسياسات الازمة لجذبهم، لكن هذا الخيار لا يمكن تحقيقه في المدى القصير أو المتوسط إذ لا بد من صياغة إستراتيجية وطنية لجذب ودمج هذه الكفاءات.
3. تعبئة الكفاءات الألبانية في المهاجر، فبرغم استقرار هذه الكفاءات في الدول المستقبلة وتوفر الوضع المناسب لهم إلا أن عدد كبير منهم على استعداد للمساهمة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في ألبانيا، لذلك يجب على الحكومة الألبانية أن تولي اهتماماً أكبر للتشجيع على الحوار المستمر مع مواطنها أينما حلوا.

4- دراسة (Kaushik et al, 2008)

عنوان: هجرة الأطباء المختصين من الهند.

ركزت الدراسة على موضوع هجرة الأطباء المختصين من الهند إلى الدول الأوروبية وأمريكا كما أشارت إلى أن نوعية الأطباء الذين يهاجرون مهمة للبلد الأم وفي نفس الوقت للبلد المستقبلي لهم. وهدفت الدراسة إلى قياس وتحري وجود علاقة بين مستوى كفاءة الأطباء من جهة وإمكانية تفكيرهم بالهجرة من جهة أخرى. وتم خلال هذه الدراسة استطلاع أراء خريجي معهد الهند للعلوم الطبية في نيو دلهي خلال الفترة 1989-2000، بالإضافة إلى تجميع بعض المعلومات عن الطلبة الخريجين من المعهد والمعاهد الأخرى مثل بلد الإقامة والجنس وسنة التخرج وعدد سنوات الدراسة ومن ثم متابعتهم عن طريق البريد الإلكتروني أو الاتصال بهم بشكل مباشر، كما تم قياس معدل الهجرة بين الحاصلين على جوائز علمية من هؤلاء الخريجين كمؤشر على العلاقة بين مستوى الكفاءة والرغبة في الهجرة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- نسبة كبيرة من الأطباء الذين حصلوا على جوائز علمية هاجروا للخارج، وبمعنى آخر أنه كلما زادت الكفاءة العلمية للأطباء زادت رغبتهم في الهجرة إلى البلدان المتقدمة.

- يمكن الحد من هجرة الأطباء من خلال القيام بمجموعة من الإجراءات والاهتمام أكثر بموضوع السياحة الطبية التي من شأنها أن ترفع من العوائد الطبية للعاملين في هذا المجال ونقل رغبتهم في الهجرة. كما تتضمن هذه الإجراءات تسهيل التجارة الطبية والإيجارات والقروض والإعفاءات الضريبية لإنشاء مراقب للاستثمارات الأجنبية في مجال الصحة، وتوفير فرص إيجابية في مجال البحث وبرامج التبادل الدولي للعاملين في المجال الصحي.

5- دراسة (Docquier and Rapoport, 2007)

عنوان: هجرة الكفاءات (من منظور البلدان النامية).

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الهجرة الخارجية على رأس المال البشري في الدول النامية (المصدرة) للعملة. وللتوصل إلى نتائج محددة استعرضت الدراسة الإطار النظري المفاهيمي والواقع التجريبي لظاهرة هجرة العقول، وتضمنت الدراسة مجموعة من النماذج القياسية والإحصائية لقياس أعداد المهاجرين المختصين، كما تم إعداد نماذج قياسية أخرى لقياس أثر الهجرة على مستوى وحجم رأس المال البشري في الدول المصدرة للعقول المهاجرة. واعتمدت الدراسة في الحصول على البيانات على الدراسة المعدة حول دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال الفترة 1990-2000، إضافة إلى التحديث الذي تم في العام 2007. كما استعانت الدراسة بتقديرات الأمم المتحدة المتعلقة بظاهرة هجرة العقول، ونتائج التعداد السكاني في عدد من الدول محل الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة أهمية وفائدة تتمي ظاهرة الهجرة لما لها من تأثيرات إيجابية على البلدان النامية. وتبيّن أنه في حال قيام الدول النامية بفرض قيود على الهجرة الخارجية فإنها يمكن أن تتضرر على المستوى البعيد، حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى تراجع الاهتمام أو الإقبال على التعليم في هذه الدول.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة تشجيع الكفاءات والعقول المهاجرة على العودة إلى بلدانهم الأصلية للمساهمة في معالجة الآثار السلبية المترتبة على هجرتهم، بالإضافة لتقديم حواجز شخصية ومعنوية لهم تحثّهم على العودة.

- إقامة مشروع تبادل الكفاءات والعقول المهاجرة بين الدول وذلك بهدف تعزيز التعاون الدولي.

6- دراسة (Gungor and Tansel, 2007)

عنوان: هجرة الكفاءات التركية (استطلاع نوايا الطلاب الدارسين في الخارج للعودة لبلادهم).

هدفت الدراسة إلى البحث في نوايا الطلاب الأتراك الدارسين في الخارج للعودة إلى بلادهم بعد إنتهاء دراستهم الجامعية. وذلك من خلال مسح تم إجراءه عبر الانترنت استهدف الطلاب الأتراك في المرحلة الجامعية أو الدراسات العليا الدارسين في مؤسسات التعليم العالي خارج تركيا، حيث تم توزيع (1170) استبانة عبر الانترنت على الطلبة الدارسين خارج تركيا، وركز الاستطلاع على الجامعات والجمعيات في أمريكا الشمالية وإنجلترا.

وأظهرت نتائج الدراسة أن نمط الحياة والبيئة المنظمة والرواتب المرتفعة التي تقدمها الدول المضيفة تزيد من احتمالية عدم العودة للطلبة الأتراك. كما يشير التحليل إلى أهمية النية المسبقة للعودة لدى الطلبة، ودور الأسرة وأنهما يمثلان العامل الأكبر في قرار العودة أو البقاء في الخارج، كما وجد أن شرط الخدمة الإلزامية المرفق في المنح الحكومية، والارتباط ببعضوية في رابطة الطلاب التركية يزيد من احتمال عودة هؤلاء الطلاب، كما بينت الدراسة أن طول فترة الإقامة في البلد المضيف يقلل من احتمالية العودة.

7- دراسة (Coppel et al, 2001)

عنوان: اتجاهات الهجرة وآثارها الاقتصادية.

هدفت الدراسة إلى استعراض اتجاهات الهجرة وآثارها الاقتصادية في عدد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وحاولت الدراسة التعرف على تأثير الهجرة على أداء سوق العمل في الدول المستقبلة، والدور المطلوب لتسهيل دخول المهاجرين المهرة في عدد من القطاعات التي تعاني نقصاً وانعكاسات ذلك على موازنة الحكومات في الدول المستقبلة، كما سعت الدراسة إلى معرفة التأثيرات المتعلقة بالتركيبة السكانية، ومعرفة نتائج الظاهرة على التنمية الاقتصادية في الدول المصدرة للمهاجرين. وتم تجميع البيانات الخاصة بظاهرة الهجرة من خلال مصادر عدّة تتمثل في: سجل السكان، تعداد السكان العام في مختلف الدول محل الدراسة، رخص العمل والإقامة، إجراء مسح لاستقصاء الآراء حول بعض القضايا.

وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن الهجرة لا تؤثر بشكل واضح على معدلات البطالة في الدول المستقبلة، إلا أنها يمكن أن تؤثر على سوق العمل من خلال إعطاء مزيد من المرونة في التشغيل حيث تركز دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على

استقطاب الكفاءات والعقول المهاجرة، كما تبين تأثير الهجرة على إيرادات ونفقات الحكومات في هذه الدول، إلا أن تأثيرها على المستوى القومي للبلد يظل محدوداً، وأشارت الدراسة إلى أن الاهتمام المتزايد بقضايا التنمية في البلدان المصدرة للمهاجرين قد يحد من هجرة مواطني هذه الدول إلى الدول المستقبلة.

وكان من أهم ما أوصت به الدراسة: ضرورة تعظيم استفادة الدول المصدرة للمهاجرين من الخبرات العلمية والعملية التي اكتسبها المهاجرون في بلد المهاجر. كما ينبغي الاستفادة من التحويلات المالية للمهاجرين لبلدانهم الأصلية بشكل كفاء وفعال، ويتم ذلك عبر مزيد من الاستثمار في البنية التحتية، وزيادة الاهتمام بالعملية التعليمية والخدمات الصحية المقدمة في البلدان النامية، وتطوير الإطار القانوني والتشريعي بما يخدم عملية التنمية في تلك البلدان، كما بينت الدراسة أهمية قيام الدول المتقدمة والمستقبلة للمهاجرين بلعب دور تجاه الدول المصدرة من خلال إتباع سياسات استيراد أكثر افتتاحاً وتوجيه الاستثمارات للدول النامية بما يساعد في فتح فرص عمل، كما يمكن زيادة حجم المساعدات الموجهة للدول النامية.

8- دراسة (Ranis and Stewart , 2000)

عنوان: استراتيجيات للنجاح في مجال التنمية البشرية.

هدفت الدراسة إلى تحليل أبعاد السياسات المختلفة التي ساهمت في نجاح التنمية البشرية في الدول النامية على مدى العقود الثلاثة الماضية.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ينبغي ملاحظة أن الدول التي حققت أداء جيد في التنمية البشرية نجحت في تحقيقه في عدد من أبعاد التنمية وليس في كل الأبعاد، فبعض البلدان أظهرت أداء جيد أو جيد جداً على الرغم من نجاحها في سبعة أبعاد فقط من أصل تسعة، وعليه يجب العمل على النجاح في عدد من الأبعاد في نفس الوقت.

- هناك عدد من المجموعات البديلة التي يمكن أن تؤدي إلى النجاح في جهود التنمية البشرية وتمكن من التغلب على الضعف في أحد عناصرها، بما في ذلك انخفاض معدلات النمو والذي يمكن تعويضه من خلال القوة في مكان آخر، على سبيل المثال، عن طريق توزيع جيد للدخل أو ارتفاع نسبة الإنفاق الاجتماعي. وهذا يعني إذا كان الضعف يظهر في عنصر واحد من عناصر التنمية يمكن للبلدان تعويض ذلك من خلال تعزيز العناصر الأخرى.

التعليق على الدراسات السابقة

تم استعراض (27) دراسة محلية وعربية وأجنبية ذات علاقة مباشرة أو ذات صلة بموضوع الدراسة، ويلاحظ اختلاف كل دراسة عن الأخرى بحسب الهدف الذي تسعى لتحقيقه، والمنهجية التي تتبعها، والأدوات المستخدمة لتحقيق هدف الدراسة، والنتائج التي تم التوصل إليها. وستكون هذه الدراسات عوناً للباحثة في إثراء الإطار النظري، بناءً أداة الدراسة، وتفسير نتائج الدراسة الحالية، ومن خلال الاستعراض السابق نستطيع التعقيب على تلك الدراسات في النقاط التالية:

- 1- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كل من (مطيرية وآخرون، 2008)، (الحنبي، 1993)، (الخليلية، 2010)، (الكواكبي، 2010)، (البدرياني، 2009)، (حوراني، 2007)، (ق نوع Bakoush et al, 2009)، (عفار، 2005)، (يوسف، 1999)، (Bakoush et al, 2009)، (Cao, 2008) في أن أهم الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات:

 - ضعف المردود المادي لأصحاب الكفاءات العلمية، وانخفاض المستوى المعيشي لهم وعدم توفير الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن المستوى المناسب لهم.
 - عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي والإشكاليات التي تعترى بعض تجارب الديمقراطية.
 - وجود بعض القوانين والتشريعات التي تربك أصحاب الخبرات، فضلاً عن البيروقراطية والمحسوبية والفساد الإداري وتضييق الحريات على العقول العلمية المبدعة.
 - تكيف كثير من طالبي العلم مع الحياة في الدول الأجنبية، ومن ثم زواجهم من الأجانب وإنجاب الأولاد، مما يضع المهاجر أمام الأمر الواقع وتنتهي لديه فكرة العودة إلى الوطن.
 - سفر أعداد من الطلاب إلى الخارج، إما لأنهم متميزون بشكل غير اعتيادي ويمكّنهم الحصول على منح دراسية أو لأنهم من عائلات غنية وبالتالي يندفعون إلى التوائم مع أسلوب الحياة الأجنبية وطرقها حتى يستقرّوا في الدول التي درسوا فيها.
 - صعوبة أو انعدام القدرة على استيعاب أصحاب الكفاءات الذين يجدون أنفسهم إما عاطلين عن العمل أو لا يجدون عملاً يناسب اهتماماتهم العلمية في بلدانهم، وعدم توفير التسهيلات المناسبة لهم، وعدم وجود المناخ الملائم لإمكانية البحث العلمي بالإضافة إلى مشاكل عدم تقدير العلم والعلماء.

تشكل الدوافع السابقة أهم الأسباب التي تؤدي إلى هجرة العقول ولا يبتعد وجود دوافع أخرى، كحب المغامرة، والدوافع الشخصية، أو غيرها إلا أنها لا تأخذ صفة الشمولية وهي في كل الحالات دوافع فردية، ولا تحمل الأهمية بحيث تضاف كدوافع إلى مجمل الدوافع السابقة للهجرة.

كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من (محمد، 2010)، (أبو الحمص و الماضي، 2006)، (الخطيب، 2005)، (حرب، 2008)، (النهطاوي، 2005)، (Ranis and Stewart ، 2005) بأن على الدولة العمل على وضع خطط إستراتيجية تعمل على تحسين المستوى الصحي ونظم التعليم والعمل على الاستفادة من مصادر التمويل المتاحة للدول النامية في زيادة مخصصات الشؤون الاجتماعية وتحسين المستوى الاقتصادي ومستوى الدخل للأفراد بما يضمن لهم حياة كريمة، كما يجب العمل على إشراك جميع أطراف التنمية سواء من القطاع الخاص أو المؤسسات الغير حكومية في تحقيق الأهداف المنشودة.

2- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في:

– **البيئة التي تطبق فيها الدراسة:** حيث طبقت على الأراضي الفلسطينية والكفاءات المهاجرة من قطاع غزة والتي تعاني من الاحتلال والحصار الإسرائيلي الخانق لجميع نواحي الحياة على عكس الدراسات السابقة التي طبقت في مجتمعات تتمتع بالحرية والسيادة على أراضيها مما يجعل دوافع وأسباب الكفاءات للهجرة تختلف بشكل أو بآخر.

– هدفها: حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات التنمية البشرية في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية، في حين هدفت دراسة كل من (مطربية وآخرون، 2008)، (الحنبي، 1993)، (الخليلية، 2010)، (الكواكبي، 2010)، (البدراني، 2009)، (حوراني، 2007)، (قنوع وآخرون، 2006)، (عفار، 2005)، (يوسف، 1999)، Germenji)، (Kaushik et al, 2008)، (Cao, 2008)، (Bakoush et al, 2009) (Gungor and Tansel, 2007)، (Kaushik et al, 2008)، (and Gedeshi, 2008) بشكل رئيسي إلى بيان أهم دوافع هجرة الكفاءات وانعكاساتها على الدول المصدرة والدول المستقبلة وسبل الاستفادة منها والحد من آثارها السلبية.

أداة الدراسة: اعتمدت أداة الدراسة على الجمع بين معرفة الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات الفلسطينية والأسباب التي بوسعها المساهمة في عودة الكفاءات المهاجرة، ومن ثم وضع تصور تطبيقي لسياسات يمكنها الحد من هذه الظاهرة، على عكس دراسة كل من (مطربية وآخرون، 2008)، (الحنبي، 1993)، (عفار، 2005)، (يوسف، 1999)، (الكواكبي، Kaushik)، (Germenji and Gedeshi, 2008)، (Bakoush et al, 2009) (2010)، (Gungor and Tansel, 2007)، (et al, 2008) التي تناولت موضوع هجرة الكفاءات وركزت أداة الدراسة فيها على معرفة الأسباب الدافعة للهجرة ومن ثم قامت بطرح مجموعة من التوصيات التي تساهم في الحد من هذه الظاهرة بشكل نظري. في حين لم تستخدم دراسة كل من (الخلالية، 2010)، (البدراني، 2009)، (حوراني، 2007)، (قفو ع

وآخرون، 2006)، (Cao, 2008)، (Burns and Mohapatra, 2008) أدلة للدراسة حيث تبني الباحثون أسلوب التحليل والاستنتاج للوصول إلى النتائج والتوصيات من واقع المعلومات والإحصائيات التي تم الإطلاع عليها في موضوع هجرة الكفاءات.

3- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في التالي:

- هدفها حيث تركز على بيان أهمية وضع خطط واستراتيجيات فاعلة لتحسين مستويات التنمية البشرية تساهم في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية.
- تلقي الضوء على تأثير تحسين مستويات التنمية البشرية في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية.
- تضع تصور تطبيقي للسياسات التي يمكن أن تساهم في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية وتشجع الكفاءات المهاجرة على العودة لأرض الوطن من خلال أداة الدراسة.

4- تم الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

- زيادة الرصيد المعرفي لدى الباحثة فيما يتعلق بموضوع التنمية البشرية وظاهرة هجرة الكفاءات العلمية ودراfterها ومخاطرها على الدول النامية والآليات التي يمكن من خلالها الحد من تأثيراتها السلبية.
- التعرف على الجوانب التي تم دراستها ومناقشتها في الدراسات السابقة مما ساعد الباحثة في التركيز على بعض الجوانب المهمة في دراستها الحالية.
- المساعدة في إعداد الخطة وبناء هيكل الدراسة وإثراء الإطار النظري.
- تصميم وتطوير أداة الدراسة (الاستبانة) لتحقيق أهداف الدراسة.
- التأكيد على بعض التوصيات في الدراسات السابقة والتي ارتأت الباحثة أهميتها في المساهمة في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

الفصل السادس

منهجية الدراسة

مقدمة

منهجية الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

مقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تتنفيذ الدراسة الميدانية بهدف التعرف على دور استراتيجيات التنمية البشرية في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية، ويشمل منهج الدراسة، وصف لمجتمع وعينة الدراسة، الأدوات الرئيسية للدراسة (الاستبانة) وفحص مصدقتيها وثباتها، إضافة إلى بيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة نتائج الدراسة.

منهجية الدراسة

قامت الباحثة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنساب المناهج في دراسة الظاهرة محل البحث، حيث يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق، ويعبر عنها كماً وكيفاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح سماتها وخصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً ويوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، بالإضافة إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع الدراسة لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، والأسلوب الوصفي لا يهدف فقط إلى وصف الظواهر كما هي بل إلى الوصول إلى استنتاجات وتعليمات ذات معنى تساهم في فهم الواقع وتطويره، وقد تم جمع البيانات من المصادر الثانوية والأولية كما يلي:

المصادر الثانوية

استخدمت الباحثة العديد من المصادر الثانوية وتمثلت في:

- نـ الكتب والمراجع العربية والأجنبية التي كتبت في هذا الموضوع.
- نـ الدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث المنشورة وأطروحتات الماجستير التي تناولت مواضيع ذات علاقة من بلدان مختلفة.
- نـ النشرات والإحصائيات الصادرة عن مركز الإحصاء الفلسطيني.
- نـ تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- نـ الاستعانة بالإنترنت والنسخ الالكترونية للكتب والدراسات والتقارير الموجودة على صفحاته.

المصادر الأولية

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، لما لها من أهمية في توفير الوقت والجهد، وقد صممت خصيصاً لهذا الغرض ووزعت على الكفاءات الفلسطينية في الداخل والخارج وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وذلك للتحقق من صحة الفروض النظرية للدراسة.

مجتمع الدراسة

تعبر هجرة الكفاءات العلمية ببساطة عن الانتقال الإرادي أو القسري للأشخاص المؤهلين والحاصلين على مستوى تعليم الحلقة الثالثة (بكالوريوس) بما فوق من دولة إلى أخرى. وبحسب التعريف السابق الذي تبنته الباحثة لمفهوم الكفاءات العلمية من يطالهم تعريف هجرة الكفاءات يتكون مجتمع الدراسة من جميع الكفاءات العلمية العاملة في قطاع غزة أو الكفاءات المهاجرة منه. ويقدر عدد حملة الشهادات العليا (بكالوريوس فأعلى) العاملين في قطاع غزة بـ (59,497) بحسب البيانات المتوفرة من قاعدة بيانات مسح القوى العاملة لعام 2010 والموضحة في الجدول رقم (6.1). في حين لم تتوفر بيانات حول عدد الكفاءات المهاجرة من قطاع غزة والعاملة في بلدان المهجر.

جدول رقم (6.1)

عدد الكفاءات العاملة في قطاع غزة حسب القطاع والمؤهل العلمي، 2010

المجموع	المؤهل العلمي			القطاع
	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
34,300	800	3,200	30,300	القطاع العام
18,300	800	1,400	16,100	القطاع الخاص
5,797	1,300	2,527	1,970	الجامعات
1,100	-	200	900	العاملون في مؤسسات دولية ومؤسسات لا تهدف للربح
59,497	2,900	7,327	49,270	المجموع

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (و)، 2010)

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة للكفاءات في الداخل بطريقة العينة الحصصية نتيجة توفر بيانات تقديرية عن حجم مجتمع الدراسة وخصائصه في كل قطاع من قطاعات التشغيل، وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني يعتبر القطاع العام هو القطاع الأكثر تشغيلًا للعاملين بنسبة (58%) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ج)، 2011)، وعليه تم توزيع (550) استبانة (319) للقطاع الحكومي و(231) للقطاعات الأخرى (قطاع خاص، جامعات، منظمات أهلية دولية).

وقد تم تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام الطريقة التالية:

بصرف النظر عن حجم المجتمع فإن أقل حجم عينة يعطى من المعادلة التالية:

حيث $Z = 1.96$ عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

وبذلك فإن حجم العينة في هذه الحالة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 385$$

حجم العينة المصحح يعطى من المعادلة التالية:

$$n_{corrected} = \frac{nN}{N + n - 1}$$

حيث $N = 59,497$ تشير إلى حجم مجتمع الدراسة.

وبذلك فإن حجم العينة المطلوب يساوي تقريرياً (383).

وأقامت الباحثة بتوزيع (550) استبانة وهذا أكثر مما هو مطلوب في حجم العينة السابقة الذكر وذلك لتحقيق زيادة أكثر في دقة النتائج. كما قامت الباحثة بتوزيع (50) استبانة للعينة الاستطلاعية لم يتم حسابها في حجم العينة لأصلها بهدف حساب الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة والتأكد من صلاحيتها للغرض الذي صممت من أجله. وتم توزيع الاستبيانات على العينة الاستطلاعية باستخدام طريقتين: **الطريقة الأولى التقليدية** (الاستبانة الورقية)، **والطريقة الثانية** هي الطريقة الإلكترونية من خلال تمرير الاستبانة بشكل الكتروني للفئة المستهدفة عبر البريد الإلكتروني. بينما استخدمت الطريقة التقليدية (الاستبانة الورقية) في استطلاع آراء عينة الدراسة.

كما قامت الباحثة بتوزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة الممثلة للمجتمع وعدهم (550)، بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية واستبعاد أفرادها وعدهم (50)، حيث تم استرداد (540) منها (500) صالحة للتحليل الإحصائي. وبلغت بذلك نسبة الاستبيانات المسترددة (90.91%) من أفراد عينة الدراسة وهي نسبة مقبولة إحصائياً.

أما بالنسبة للكفاءات في الخارج فقد تم اختيار عينة الدراسة باستخدام العينة الغرضية (المقصودة) لصعوبة استخدام العينة العشوائية، نظراً لعدم توفر بيانات يمكن الوصول إليها لتحديد مثل هذه العينة، حيث تم التوأمل مع عدد من الكفاءات الفلسطينية المهاجرة من قطاع غزة عن طريق سؤال أشخاص لهم علاقة بهذه الكفاءات، وتم التوأمل معهم وإرسال استبانة

الدراسة لهم عن طريق البريد الإلكتروني، وسعت الباحثة للحصول على (80) استبانة من الكفاءات المهاجرة لكن عدم تجاوب البعض مع تعبئة الاستبانة برغم مراسلتهم عدة مرات جعل هذا العدد ينخفض لـ (52) استبانة تعبر عن آراء هذه الكفاءات.

أداة الدراسة

من خلال مراجعة الأدبيات السابقة تم تحديد مجموعة من الأسئلة التي لها علاقة بموضوع الدراسة ومن ثم تم إعداد استبانتين الأولى موجهة للكفاءات الموجودة في قطاع غزة والثانية موجهة للكفاءات المهاجرة واتبعت الباحثة الخطوات التالية في عملية بناء الاستبانتين:

1. إعداد استبانتين أوليتين من أجل استخدامهما في جمع البيانات والمعلومات.
2. عرض الاستبانتين على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات وتم تعديل وحذف ما يلزم حذفه.
3. عرض الاستبانتين على مجموعة من المحكمين - ملحق رقم (1) - والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد، وفي ضوء أراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل لتسقى الاستبانتين في صورتهما النهائية الموجودة في ملحق رقم (2) وملحق رقم (3).
4. إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للاستبانة تم تطبيقها على (50) كفاءة من الكفاءات العاملة في قطاع غزة، ولم يتم حذف أو تعديل أي فقرة من فقرات الاستبانة حسب نتيجة العينة الاستطلاعية حيث كان معامل بيرسون لالرتباط لكل الفقرات دال إحصائياً.
5. توزيع استبانة الكفاءات في الداخل على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.
6. توزيع استبانة الكفاءات في الخارج على عينة الدراسة من خلال التواصل معهم عبر البريد الإلكتروني من خلال معارف وأقارب لهم يقيمون في قطاع غزة.

وتم تقسيم استبانة الكفاءات في الداخل إلى جزئين كما يلي:

Ø **الجزء الأول:** ويكون من مجموعتين من الأسئلة:

نـ **المجموعة الأولى** تتضمن (10) أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث.

نـ **المجموعة الثانية** تتضمن أسئلة تتعلق في الدوافع وراء التفكير بالهجرة وترتبطها مع مجموعة من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

Ø **الجزء الثاني:** ويتناول استراتيجيات التنمية البشرية اللازم تحسينها في الأراضي الفلسطينية للحد من هجرة الكفاءات العلمية وتم تقسيمه لخمسة محاور على النحو التالي:

نـ **المحور الأول:** أسئلة تتعلق بتحسين الوضع الاقتصادي ويكون من (8) فقرات.

نـ المحور الثاني: أسئلة تتعلق بتأهيل وتطوير الكوادر البشرية ويتكون من (10) فقرات.

نـ المحور الثالث: أسئلة تتعلق بالاهتمام بالبحث العلمي ويتكون من (10) فقرات.

نـ المحور الرابع: أسئلة تتعلق بإيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص ويتكون من (9) فقرات.

نـ المحور الخامس: أسئلة تتعلق بتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية ويتكون من (7) فقرات.

وتم إعداد استبانة الكفاءات المهاجرة بالطريقة نفسها حيث تم تقسيمها إلى جزئين كما يلي:

Ø الجزء الأول: ويتكون من مجموعتين من الأسئلة:

نـ المجموعة الأولى تتضمن (16) سؤال يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث.

نـ المجموعة الثانية تتضمن أسئلة تهدف إلى البحث في الدوافع والأسباب التي دفعت بهؤلاء الأشخاص لاتخاذ قرار الهجرة إلى الخارج بالإضافة إلى أسئلة تناولت موضوع قرار العودة والدوافع التي من الممكن أن تؤثر بالإيجاب على اتخاذ هذا القرار.

Ø الجزء الثاني: ويتناول استراتيجيات التنمية البشرية اللازم تحسينها في الأراضي الفلسطينية للحد من هجرة الكفاءات العلمية وتشجيع عودتها لأرض الوطن وتم تقسيمه لخمسة محاور

على النحو التالي:

نـ المحور الأول: أسئلة تتعلق بتحسين الوضع الاقتصادي ويتكون من (8) فقرات.

نـ المحور الثاني: أسئلة تتعلق بتأهيل وتطوير الكوادر البشرية ويتكون من (10) فقرات.

نـ المحور الثالث: أسئلة تتعلق بالاهتمام بالبحث العلمي ويتكون من (10) فقرات.

نـ المحور الرابع: أسئلة تتعلق بإيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص ويتكون من (9) فقرات.

نـ المحور الخامس: أسئلة تتعلق بتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية ويتكون من (7) فقرات.

وكان الإجابات على كل فقرة وفق التدرج من (1) إلى (10) درجات، حيث تعني الدرجة (10) الحاجة للتحسين الكامل، والدرجة (1) عدم الحاجة للتحسين كما هو موضح في جدول (6.2)

جدول رقم (6.2)

مقياس الإجابة على الفقرات

هناك حاجة للتحسين الكامل	← →									لا يوجد حاجة للتحسين	التصنيف
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		الدرجة

صدق أداة الدراسة

يُقصد بصدق الاستبانة أن تكون استبانة الدراسة قادرة على إنجاز قياس ما وضعت لأجله بما يحقق أهداف الدراسة ويجب على أسئلتها وفرضياتها، وقد تم قياس صدق الاستبانة من خلال طريقتين كما يلي:

1- الصدق الظاهري للأداة (رأي المحكمين)

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (8) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية من المتخصصين في الإدارة والمحاسبة والإحصاء، وذلك من أجل الاسترشاد بآرائهم حول أسئلة الاستبانة وفقراتها، ويوضح الملحق رقم (1) أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة. وقد أخذت الباحثة بتوجيهات وآراء المحكمين حيث تم حذف وإضافة بعض الفقرات وتعديل البعض الآخر حتى تم التوصل إلى الاستبانة في صورتها النهائية والموضحة في ملحق رقم (2) (استبانة الكفاءات في الداخل)، وملحق رقم (3) (استبانة الكفاءات المهاجرة).

2- صدق المقياس

أ. صدق الاتساق الداخلي Internal Validity

يُقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتهي إليه هذه الفقرة، وقد تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط الخطي لبيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه هذه الفقرة، وقد كانت النتائج إيجابية بشكل عام، حيث دلت معاملات الارتباط المختلفة على أن هناك اتساقاً داخلياً للفقرات مع المجالات التي تنتهي إليها، وتوضح الجداول التالية معاملات الارتباط المختلفة لكل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتهي إليه.

يوضح جدول رقم (6.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ ، ماعدا الفقرة (4) دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6.3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال

مستوى الدلالة الإحصائية sig	معامل ارتباط بيرسون	فقرات المجال الأول المتعلقة بتحسين الوضع الاقتصادي	م.
.000	.686(**)	تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية ومع مهارات وقدرات العنصر البشري	1
.000	.729(**)	تحطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل	2
.000	.568(**)	تصحيح هيكل القوى العاملة الحالي بما يحد من ظاهرة البطالة	3
.032	.304(*)	تعديل قوانين العمل والتعاقد	4
.000	.511(**)	تحسين ظروف بيئة العمل المادية	5
.004	.402(**)	تنعيل دور المصارف وتحفيزها لتسهيل القروض الاستثمارية وتحسين شروط الإقراض طويلاً	6
.000	.782(**)	توجيه الجمعيات الخيرية الإغاثية إلى الاهتمام بالمشاريع الإنثاجية التي تسعى لخلق فرص عمل	7
.000	.859(**)	تأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية	8

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

(*) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول رقم (6.4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال

مستوى الدلالة الإحصائية sig	معامل ارتباط بيرسون	فقرات المجال الثاني المتعلقة بتأهيل وتطوير الكوادر البشرية	م.
.000	.802(**)	رفع الموازنة للجامعات ومعاهد التعليم العالي	1
.000	.651(**)	تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية والتوجهات الاقتصادية	2
.003	.411(**)	وضع الأسس والمعايير المناسبة لتقدير مخرجات التعليم العالي المختلفة وقياس حاجة المجتمع لها	3
.000	.660(**)	مراجعة البرامج الأكademية بشكل دوري في ضوء المستجدات العلمية والاقتصادية	4
.001	.440(**)	إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أئمة جامعات من داخل وخارج البلاد لتقديرات زمنية محددة	5
.000	.506(**)	التأكيد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكademية لمؤسسات التعليم العالي	6
.037	.295(*)	تقديم حوافز اللازمة لتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم والتدريب	7
.014	.346(*)	عقد اتفاقيات ثنائية مع القطاع الخاص لتدريب الطلبة قبل تخرجهم ووفقاً لاحتياجات القطاع الخاص	8
.002	.435(**)	فتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين بحيث تتوفر قاعدة بيانات عن الخريجين واحتياجاتهم التدريبية	9
.000	.758(**)	تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج	10

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

(*) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (6.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية

للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ ، ماعدا

الفقرة (7)، (8) دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6.5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال

مستوى الدلالة sig	معامل ارتباط بيرسون	فقرات المجال الثالث المتعلقة بالاهتمام بالبحث العلمي	م
.000	.798(**)	زيادة المبالغ والمخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي	1
.000	.504(**)	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار	2
.000	.689(**)	تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر	3
.000	.542(**)	اقتراح اتفاقيات التعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي والتنسيق معها لخدمة الكفاءات	4
.000	.526(**)	رفع مستوى التنسيق بين برامج البحث العلمي الوطنية	5
.000	.685(**)	توفير فرص الإعارة وتشجيع الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج	6
.001	.459(**)	توفير المكتبات والمراجع والمراكم الإحصائية لتحليل أبحاث ونتائج البحث العلمي	7
.013	.350(*)	إتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة وتنظيم نفقات السفر والإقامة	8
.001	.469(**)	ربط أنظمة الترقى والحوافز بالكفاءة العلمية والتميز في البحث العلمي	9
.000	.854(**)	سن القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية	10

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$

(*) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يوضح جدول رقم (6.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ ، ماعدا الفقرة (8) دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6.6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال

مستوى الدلالة sig	معامل ارتباط بيرسون	فقرات المجال الثالث المتعلقة بإيجاد بيئة مشجعة لقطاع الخاص	م
.000	.883(**)	العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال	1
.000	.629(**)	تطوير المناطق الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة منظورة	2
.016	.340(*)	تحسين نظم الإقراض وتمويل الاستثمار والخدمات المالية	3
.000	.647(**)	مشاركة القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية وتعزيز دوره في التطوير الاقتصادي	4
.000	.676(**)	تحقيق التكامل بين الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص	5
.000	.670(**)	إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص	6
.000	.791(**)	تقديم الحوافز التشجيعية والتسهيلات الضريبية	7
.000	.845(**)	تنويع قاعدة الاستثمار القطاع الخاص لتغطية القطاعات التنموية كالتعليم والبحث العلمي والتطوير	8
.000	.879(**)	إنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية التي تكون رافداً لدعم القطاع الخاص بكوادر مؤهلة	9

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$

(*) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يوضح جدول (6.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ ، ماعدا الفقرة (3) دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (6.7)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال

مستوى الدلالة الإحصائية sig	معامل ارتباط بيرسون	فقرات المجال الأول المتعلقة بتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	م.
.000	.874(**)	معالجة الوضع الأمني والسياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار	1
.000	.675(**)	تخفيف الروتين والقيود والإجراءات الحكومية	2
.000	.805(**)	القضاء على الفساد و الرشوة و المسوبيّة بحيث يكون التعيين في الوظائف حسب الكفاءة	3
.000	.737(**)	تقدير الكفاءات العلمية وزيادة الثقة بدورها الهام في عمليات التنمية	4
.000	.762(**)	إطلاق الحرريات واحترام حقوق المواطن	5
.000	.614(**)	تطوير الإطار القانوني اللازم لتعزيز دور المصارف في تمويل عملية التنمية	6
.000	.896(**)	تطوير وتحديث قوانين تشجيع الاستثمار لتناسب الظروف والمستجدات والتغيرات العالمية	7

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

(*) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول رقم (6.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ب. الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تزيد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (6.8)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

مستوى الدلالة الإحصائية sig	معامل ارتباط بيرسون	المجال	م.
0.000	.842(**)	تحسين الوضع الاقتصادي	1
0.000	.681(**)	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	2
0.000	.526(**)	الاهتمام بالبحث العلمي	3
0.000	.614(**)	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	4
0.000	.776(**)	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	5

(**) الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

يوضح جدول رقم (6.8) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانه دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانه صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة Reliability

يقصد بثبات الاستبانه أن تعطي الاستبانه نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى يعني ثبات الاستبانه الاستقرار في نتائج الاستبانه وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تحقق الباحثة من ثبات استبانه الدراسة من خلال:

أ. طريقة التجزئة النصفية

حيث تم تجزئة فقرات كل مجال من مجالات الاستبانه إلى جزئين بحيث أن الأسئلة التي تنتهي للنصف الأول هي الأسئلة فردية الرتبة والأسئلة التي تنتهي للنصف الثاني هي الأسئلة زوجية الرتبة، ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة سيرمان براون للتجزئة النصفية.

$$R = \frac{2r}{r+1} \quad \text{معامل الثبات}$$

$$r+1$$

حيث r = معامل ارتباط بيرسون

وقد كانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (6.9)

معاملات ارتباط بيرسون ومعاملات الثبات لكل مجال من مجالات الاستبانه

مجالات الاستبانه	عدد الفقرات	معامل ارتباط بيرسون	معامل الارتباط المصحح
تحسين الوضع الاقتصادي	8	.846	.916
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	10	.849	.918
الاهتمام بالبحث العلمي	10	.799	.888
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	9	.914	.956
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	7	.809	.896
الاستبانه ككل	44	.969	.984

كافية معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة إحصائية (0.01).

من خلال الجدول رقم (6.9) نلاحظ أن معامل ثبات الاستبانة بلغ (0.984)، وهي قيمة مرتفعة وجيدة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، كما أن معاملات الارتباط والثبات لمجالات الاستبانة الخمسة أيضاً مرتفعة ومعنوية إحصائياً وهذا يشير إلى ارتفاع ثبات الاستبانة وصلاحيتها للإجابة على أسئلة الدراسة.

ب. طريقة معامل ألفا كرونباخ

استخدمت الباحثة طريقة أخرى من طرق حساب الثبات، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة، حسب الجدول التالي:

جدول رقم (6.10)

معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة وللاستبانة ككل

الصدق	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	مجالات الاستبانة	م.
.915	.838	8	تحسين الوضع الاقتصادي	1
.936	.876	10	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	2
.947	.896	10	الاهتمام بالبحث العلمي	3
.959	.920	9	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	4
.951	.905	7	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	5
.984	.969	44	الاستبانة ككل	-

الصدق = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من خلال الجدول رقم (6.10) أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ (0.969) وهي قيمة مرتفعة وجيدة من الناحية الإحصائية في مثل هذه الدراسات، كذلك فإن قيم معاملات ألفا كرونباخ في جميع المجالات كانت مرتفعة حيث تتراوح بين (0.838 - 0.920) لكل مجال من مجالات الاستبانة. كما أن قيمة الصدق كانت مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.915 - 0.959) لكل مجال من مجالات الاستبانة، وكانت قيمة الصدق لجميع فقرات الاستبانة (0.984)، وهي قيمة مرتفعة مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

وبناءً على ما سبق فإن الباحثة تكون قد تأكدت من صدق وثبات أداة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم تفريغ وتحليل الاستبانة من خلال البرنامج الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ، واستخدمت الاختبارات الإحصائية المعلمية في حال كون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، والاختبارات الإحصائية غير المعلمية في حال كون البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وكانت الأدوات الإحصائية المستخدمة كالتالي:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسى لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحثة في وصف عينة الدراسة.
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وطريقة التجزئة النصفية (Split Half) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة (Method).
3. اختبار كولومجروف- سمرنوف (Sample K-S -1) لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
4. اختبار الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي (6) أم لا.
5. اختبار مان- ونتي (Mann-Whitney Test) لفحص الدلالة الإحصائية للفروق التي ترجع إلى المتغيرات الشخصية، وللمقارنة بين فئات الدراسة والتي تشمل فئتين فقط.
6. اختبار كروسكال-والاس (Kruskal – Wallis Test) لفحص الدلالة الإحصائية للفروق التي ترجع إلى المتغيرات الشخصية، وللمقارنة بين فئات الدراسة والتي تشمل أكثر من فئتين.
7. اختبار (One sample t test) لتحليل فقرات الاستبانة وفرضيات الدراسة.
8. اختبار (Independent Samples T- Test) لفحص الدلالة الإحصائية للفروق التي ترجع إلى المتغيرات الشخصية، وللمقارنة بين فئات الدراسة والتي تشمل فئتين فقط.
9. اختبار (One Way ANOVA) لفحص الدلالة الإحصائية للفروق التي ترجع إلى المتغيرات الشخصية، وللمقارنة بين فئات الدراسة والتي تشمل أكثر من فئتين.
10. اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد الفئة التي يميل إليها التباين والاختلاف للبيانات المتجانسة.

الفصل السابع

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

أولاً: استبانة الكفاءات في الخارج

اختبار التوزيع الطبيعي

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

تحليل واختبار فرضيات الدراسة

ثانياً: استبانة الكفاءات في الداخل

اختبار التوزيع الطبيعي

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

تحليل واختبار فرضيات الدراسة

أولاً: استبانة الكفاءات في الخارج

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test

استخدمت الباحثة اختبار كولموجوروف - سيرنوف Kolmogorove-Smirnov لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول (7.1).

جدول رقم (7.1)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

مجالات الاستبانة	م.	الاستبانة ككل	الاستبيان	عدد الفقرات	قيمة Z	مستوى الدلالة (sig.)
تحسين الوضع الاقتصادي	1			8	1.171	.129
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	2			10	.940	.340
الاهتمام بالبحث العلمي	3			10	1.250	.088
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	4			9	1.316	.063
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	5			7	1.227	.099
الاستبيان ككل						.092

يتضح من النتائج في الجدول السابق أن مستوى الدلالة (Sig.) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وهذا يعني أن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي وعليه فقد تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة لاستبانة الكفاءات المهاجرة.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

فيما يلي عرض لعينة الدراسة (الكفاءات المهاجرة) وفق الخصائص والسمات الشخصية:

جدول رقم (7.2)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المجموع	النسبة المئوية	النكرار
بكالوريوس		57.7	30
ماجستير		26.9	14
دكتوراه		15.4	8
المجموع			52

يتضح من الجدول رقم (7.2) أن ما نسبته (57.7%) من الكفاءات المهاجرة من حملة البكالوريوس، (26.9%) من حملة الماجستير و (15.4%) من حملة الدكتوراه، ويتبين من هذه النسب والتي تمثل عينة صغيرة من الكفاءات الفلسطينية المهاجرة مدى اهتمام الشعب الفلسطيني بالتعليم كما يتضح مدى الخسارة التي يتسبب بها غياب هذه الكفاءات عن الأراضي الفلسطينية خاصة في ظل الرؤية التنموية الفلسطينية والتي تقوم على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه.

جدول رقم (7.3)

توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	النكرار	التخصص العلمي
55.8	29	مهندس
11.5	6	طبيب
5.8	3	مبرمج
5.8	3	إدارة أعمال
3.8	2	مدرس
1.9	1	اقتصادي
1.9	1	آداب - إنجليزي
1.9	1	علوم
1.9	1	تكنولوجيا معلومات
1.9	1	محامي
1.9	1	محاسب
1.9	1	صيدلي
1.9	1	أخصائي علاج طبيعي
1.9	1	صحافة وإعلام
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.3) تنوع التخصصات العلمية للكفاءات المهاجرة، وبلغت النسبة الأعلى في العينة للمهندسين (55.8%) ومن ثم الأطباء بنسبة (11.5%)، ويشكل هذين القطاعين اثنين من أهم القطاعات المتأثرة بظاهرة هجرة الكفاءات في الأراضي الفلسطينية. ومن أهم الأسباب الدافعة لهجرة المهندسين هو عدم تخطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل حيث بلغ عدد المنتسبين لنقابة المهندسين أكثر من (9,226) مهندس ومهندسة حتى نهاية عام 2011

(enggaza.ps, 2012)، وهو أكثر من الحاجة الفعلية لسوق العمل الفلسطيني، إضافة إلى تدني الدخل لهذه الفئة بما لا يتناسب مع مهاراتها وقدراتها وبالتالي لا يحقق الدخل العائد من التعليم المتوقع لهذه الفئة. أما بالنسبة للعاملين في القطاع الصحي فبالرغم من انخفاض حجم الهجرة مقارنة مع فئة المهندسين إلا أن فقدان الموارد البشرية العاملة في هذا المجال بالنسبة للدول النامية وخاصة فلسطين يعني انخفاض قدرة النظم الصحية على تقديم خدماتها بصورة كفؤة وعادلة. وما شجع على هجرة الكفاءات العاملة في القطاع الصحي أنه لم يكن لدى التعليم العالي الفلسطيني المقدرة على تقديم تخصصات في العلوم الطبية وتوابعها حتى نهاية القرن الماضي كما لم يكن هناك خريجين في التخصصات الطبية من جامعات فلسطينية حتى بداية القرن الحالي مما شجع هذه الكفاءات على الاستقرار في البلدان التي أنهت تعليمها العالي منها والتي تتعاني هي الأخرى من نقص رأس المال البشري العامل في هذا القطاع، وبالتالي عملت على استقطاب هذه الكفاءات وتقديم الحوافز المغربية لها للبقاء في بلد المهاجر. كما يلعب عامل الاهتمام بالبحث العلمي والرغبة في التطور في مجال التخصص الدور الأكبر المحرك لهذين القطاعين للهجرة خارج الأراضي الفلسطينية.

جدول رقم (7.4)

توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل الرئيسي

مكان العمل	النكرار	النسبة المئوية
القطاع الخاص	33	63.5
الجامعات	11	21.2
القطاع الحكومي	5	9.6
المنظمات الأهلية	3	5.8
المجموع	52	100

يتضح من الجدول رقم (7.4) أن نسبة العاملين في القطاع الخاص بلغت (63.5%) وهي النسبة الأعلى بينها الجامعات بنسبة (21.2%) وهذا يعني تمنع هذه الكفاءات بوضع اجتماعي ومردود مادي جيد يتناسب مع مؤهلاتها العلمية بالإضافة إلى توفير إمكانيات البحث العلمي والتطور في مجال التخصص، وتعد هذه الأسباب من أهم الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات العلمية وهذا يتفق مع دراسة كل من (الخلالية، 2010)، (الكواكبي، 2010)، (البراناني، 2009)، (حوراني، 2007)، (قتوغ وآخرون، 2006)، (عفار، 2005)، (يوسف، 1999) و (الحنبي، 1993) والتي تشير إلى أن ضعف المردود المادي لأصحاب الكفاءات العلمية، وانخفاض المستوى المعيشي لهم وعدم توفير

الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن المستوى المناسب لهم بالإضافة إلى عدم توفير تسهيلات البحث العلمي هي من أهم الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات العلمية.

جدول رقم (7.5)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	النكرار	الجنس
73.1	38	ذكر
26.9	14	أنثى
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.5) أن نسبة الذكور المهاجرين بلغت (73.1%) وهي أعلى من نسبة الإناث المهاجرات (26.9%) وترى الباحثة أن هذه النسبة طبيعية ومتناسبة مع عادات المجتمع الفلسطيني والذي يعتبر أن المرأة هي مسؤولة من أسرتها وبالتالي يرفض سفرها لتقوم بإعالة الأسرة على سبيل المثال، في حين قد يقبل بمغادرتها البلاد لأغراض إكمال الدراسة أو التطور العلمي في مجال تخصصها. وتمثل نسبة (26.9%) في الغالب النساء اللواتي التحقن بأزواجهن في الخارج أو كان خروجهن من الأراضي الفلسطينية بهدف الرغبة في التطور العلمي ومن ثم العودة.

جدول رقم (7.6)

توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	النكرار	الفئة العمرية
26.9	14	أقل من 30
50.0	26	30 فأقل من 40
17.3	9	40 فأقل من 50
5.8	3	50 فأكثر
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.6) أن الفئة العمرية (30 فأقل من 40) تمثل (50%) من الكفاءات المهاجرة إليها الفئة العمرية (أقل من 30) بنسبة (26.9%) وهذا يعني أن النسبة الأعلى من الكفاءات المهاجرة هي من فئة الشباب مما يوضح مقدار الخسارة التي يتسبب بها غياب هذه الفئة الشابة والمتعلمة والمدربة تدريباً عالياً في تحسين مستويات التنمية البشرية داخل الأراضي الفلسطينية بالإضافة إلى تعطيل الكثير من خطط التنمية المنشودة والتي تعتمد على رأس المال البشري المبدع والمفكر.

جدول رقم (7.7)
توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	النكرار	الحالة الاجتماعية
78.8	41	متزوج/ة
21.2	11	أعزب/عزباء
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.7) أن (78.8%) من الكفاءات المهاجرة هم من المتزوجين وترى الباحثة أنه قد يكون السبب الرئيس لهجرة هذه الكفاءات هو تحسين الأوضاع المادية وتوفير مستوى معيشي جيد لأسرهم ومن يعولون في ظل سوء الأوضاع الاقتصادية والسياسية والأمنية والتي تفاقمت بسبب الحصار الإسرائيلي المفروض على قطاع غزة منذ مطلع عام 2006 عقب الانتخابات التشريعية، وتبعته الحرب التي شنها الجيش الإسرائيلي على القطاع والتي فاقمت من سوء الأوضاع وأدت على جميع مناحي الحياة في قطاع غزة.

جدول رقم (7.8)
توزيع أفراد العينة حسب سنة الحصول على آخر مؤهل علمي

النسبة المئوية	النكرار	السنة
3.8	2	1980 - 1970
2.0	1	1990 - 1981
17.3	9	2000 - 1991
76.9	40	2011-2001
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.8) أن أعلى نسبة للحصول على آخر مؤهل علمي كانت في الفترة (2011-2001) حيث بلغت (76.9%) مما يدل على تمنع هذه الكفاءات بالمهارات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومواكبتهم للتطور العلمي مما يعطي الدول التي هاجروا إليها فوائد كبيرة ذات مردود اقتصادي مباشر في حين تشكل بالمقابل خسارة صافية للبلد التي نزحوا منها، خاصة وأن التكنولوجيات والابتكارات المتطرفة التي أبدعوها أو أسهموا في إبداعها تعتبر ملكاً خاصاً للدول التي هاجروا إليها.

جدول رقم (7.9)

توزيع أفراد العينة حسب البلد الحاصل منها على آخر مؤهل علمي

البلد	النكرار	النسبة المئوية
فلسطين	17	32.7
تركيا	9	17.3
كندا	4	7.7
مصر	3	5.8
السودان	3	5.8
ألمانيا	3	5.8
بريطانيا	3	5.8
الأردن	2	3.8
الجزائر	2	3.8
أمريكا	2	3.8
روسيا	1	1.9
ليبيا	1	1.9
نيوزيلندا	1	1.9
قطر	1	1.9
المجموع	52	100

يتضح من الجدول رقم (7.9) أن أعلى نسبة كفاءات مهاجرة (32.7%) حصلت على آخر مؤهل علمي لها من الأراضي الفلسطينية، وهذا يوضح مقدار الخسارة المتمثلة في هدر الأموال الطائلة على هؤلاء الطلبة الذين نالوا هذه الكفاءات المتقدمة وتحمل وطنهم الأم الجزء الأكبر من تكلفة التعليم، سواء أكان الطالب يدرس على حسابه الخاص أو على حساب حكومته، حيث إنَّ رأس المال المصروف واقتطاع جزء من حجم القوة العاملة الماهرة المتوفرة في الوطن يمثل خسارة للاقتصاد الوطني وانتقال لرأس المال المدرب تدريباً عالياً لصالح الدول الجاذبة لهذه الكفاءات. ويرى النداوي أنَّ تعليم وتدريب الكفاءة الواحدة قدر بحدوده الدنيا بنحو (20,000) دولار طبقاً لسعر أساس اتخذ عام 1972، ولو تم إضافة فروقات الأسعار الحاصلة في الأسواق العالمية للسنوات التالية لسنة سعر الأساس فربما تصبح التكلفة مضاعفة هذا الرقم لعدة مرات وعموماً قدرت دراسة حديثة الخسائر المادية العربية بسبب استمرار ظاهرة هجرة العقول العربية بنحو (1,57) مليار دولار سنوياً (النداوي، 2007: 6).

جدول رقم (7.10)

توزيع أفراد العينة حسب المدة التي تم قضائها لاستلام عمل

النسبة المئوية	التكرار	المدة
28.8	15	مباشرة بعد التخرج
26.9	14	أقل من 6 أشهر
32.7	17	أقل من سنة
3.8	2	أقل من 2 سنة
3.8	2	أقل من 3 سنوات
3.8	2	3 سنوات فأكثر
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.10) أن (88.4%) من الكفاءات المهاجرة حصلوا على عمل في فترة زمنية تقل عن سنة وهذا يدل على تمنع هذه الكفاءات بالمهارات العلمية العالية التي تؤهلها لدخول سوق العمل في فترة زمنية بسيطة ويوفر لها العائد من التعليم الذي تسعى لتحقيقه.

جدول رقم (7.11)

توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
15.4	8	3-1 سنة
36.5	19	7-4 سنة
26.9	14	10-8 سنة
5.8	3	15-11 سنة
15.4	8	16 سنة فأكثر
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.11) أن غالبية الكفاءات المهاجرة لديها خبرة جيدة في مجال العمل وهي من العناصر المؤهلة والمدربة تدريباً عالياً حيث بلغت نسبة من لديهم خبرة من (7-4 سنوات) (36.5%) فيما بلغت نسبة من لديهم خبرة من (8-10 سنوات) (26.9%) مما يعني اقطاع جزء من حجم القوة العاملة الماهرة المتوفرة في الوطن لصالح الدول المستقبلة لهم، مما يؤدي إلى خسارة قسم مهم من القوى المنتجة في مختلف الميادين، وبالتالي زيادة التوتر في سوق القوى العاملة العالمية المستوى، والذي يؤدي بدوره إلى التأثير على مستوى الأجور فضلاً عن الحاجة إلى استيراد الخبرات العلمية الأجنبية لتلافي النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات العلمية.

جدول رقم (7.12)
توزيع أفراد العينة حسب دولة الإقامة الحالية

الدولة	المجموع	النكرار	النسبة المئوية
تركيا		10	19.2
الإمارات		9	17.3
السعودية		9	17.3
قطر		7	13.5
ألمانيا		3	5.8
الأردن		3	5.8
بريطانيا		3	5.8
كندا		2	3.8
أمريكا		1	1.9
ماليزيا		1	1.9
نيوزيلندا		1	1.9
النرويج		1	1.9
أمريكا		1	1.9
عمان		1	1.9
المجموع			100

يوضح الجدول رقم (7.12) أن دول الخليج تعتبر من أكثر الدول المستقطبة لعينة الدراسة وخصوصاً الإمارات بنسبة (%) 17.3) وال السعودية بنسبة (17.3%) و قطر بنسبة (13.5%) وقد ساهمت هذه الكفاءات في البناء وال تعمير و التطور العلمي لهذه البلاد.

جدول رقم (7.13)
توزيع أفراد العينة حسب الجنسية الحالية

الجنسية	المجموع	النكرار	النسبة المئوية
الفلسطينية		34	65.4
الأردنية		6	11.5
الكندية		4	7.7
التركية		2	3.8
الأمريكية		2	3.8
الألمانية		1	1.9
الروسية		1	1.9
النرويجية		1	1.9
النيوزيلندية		1	1.9
المجموع			100

يوضح الجدول رقم (7.13) أن معظم الكفاءات المهاجرة مازالت تحتفظ بالجنسية الفلسطينية بنسبة (65.4%)، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن الكثير من الدول العربية ترفض منح الفلسطينيين جنسية بلادها للحفاظ على حق العودة لهم داخل الأراضي الفلسطينية، في حين عملت الدول الأجنبية على استقطاب هذه الكفاءات وإغرائها بالبقاء في أراضيها للاستفادة من خبرتها بمنحها حق الإقامة الدائمة في محاولة لعدم خسارة هذه الكفاءات والتي عملت غالباً على تعليمها وتدريبها تربياً عالياً خلال دراسة معظم هذه الكفاءات داخلها.

جدول رقم (7.14)

توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الإقامة في بلد المهاجر

النسبة المئوية	النكرار	المدة
44.2	23	10- سنة 1
23.1	12	20- سنة 11
19.2	10	30- سنة 21
13.5	7	31 سنة فأكثر
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.14) أن ما نسبته (44.2%) من الكفاءات المهاجرة أقاموا في بلد المهاجر من (10-11 سنوات) فيما أقام (23.1%) من (11-20 سنة) وأقام (19.2%) من (20-30 سنة) فيما أقام (13.5%) (31 سنة فأكثر) في بلاد المهاجر ولا يخفى ما ساهمت به هذه الكفاءات داخل تلك الدول من تطور تكنولوجي وعلمي لصالح هذه الدول المستقطبة لهم وما سببه ذلك من خسارة لبلدهم الأم الذي يسعى الاحتلال لتفريغه من طاقاته العلمية بشتى الطرق والوسائل.

جدول رقم (7.15)

توزيع أفراد العينة حسب زيارة الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	هل تقوم بزيارة الأراضي الفلسطينية؟
80.8	42	نعم
19.2	10	لا
100	52	المجموع

جدول رقم (7.16)

توزيع أفراد العينة حسب المدة الزمنية لزيارة الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	المدة الزمنية (سنة)
30.8	16	1
17.3	9	2
9.6	5	3
1.9	1	4
15.4	8	5
5.8	3	10
80.8	42	المجموع

جدول رقم (7.17)

توزيع أفراد العينة حسب متابعة الأخبار في الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	هل تتبع الأخبار في الأراضي الفلسطينية؟
98.1	51	نعم
1.9	1	لا
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.15) أن (80.8%) من الكفاءات المهاجرة تقوم بزيارة الأراضي الفلسطينية، في حين يوضح جدول رقم (7.16) أن (30.8%) من الكفاءات المهاجرة تقوم بزيارة الأراضي الفلسطينية كل عام في حين يقوم (17.3%) بزيارتها كل عامين وما نسبته (15.4%) يقوم بزيارتها كل خمس سنوات، ويوضح جدول رقم (7.17) أن ما نسبته (98.1%) يقوم بمتابعة الأخبار داخل الأراضي الفلسطينية، وهذا يدل على اطلاع هذه الكفاءات على الوضع الداخلي واهتمامها بمعرفة ما يجري في بلدها الأم مما يسهل عملية التواصل معها ويعهد لعودتها في حال حدوث استقرار اقتصادي وسياسي وأمني داخل الأراضي الفلسطينية.

جدول رقم (7.18)

توزيع أفراد العينة حسب الوضع الاقتصادي

النسبة المئوية	النكرار	الوضع الاقتصادي
21.2	11	ممتاز
32.7	17	جيد جداً
36.5	19	جيد
9.6	5	سيء
100	52	المجموع

يوضح الجدول رقم (7.18) أنه وعلى الرغم من طبيعة مجتمع الدراسة وكونهم من حملة المؤهلات العلمية العالية إلا أن (9.6%) من الكفاءات المهاجرة صرحوا بأنهم عانوا من وضع اقتصادي سيء ولا يكفي لسد احتياجاتهم الأساسية عندما كانوا داخل الأراضي الفلسطينية، فيما يرى (36.5%) أن دخلهم كان يكفي فقط لتلبية احتياجاتهم الأساسية، وعبر (32.7%) عن رضاهم عن وضعهم الاقتصادي واعتبر (21.2%) أن وضعهم الاقتصادي كان ممتازاً ويتنااسب مع كفاءاتهم العلمية ويحقق لهم الرضا، مما يعطي انطباعاً لدى الباحثة أن فئة كبيرة منهم هاجرت لتحسين وضعها الاقتصادي أملاً في حياة أكثر هدوءاً واستقراراً.

جدول رقم (7.19)

توزيع أفراد العينة حسب حق الإقامة الدائمة في الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	هل تملك حق الإقامة الدائمة؟
92.3	48	نعم
7.7	4	لا
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.19) أن (92.3%) من الكفاءات المهاجرة يملكون حق الإقامة الدائمة داخل الأراضي الفلسطينية، وهذا يعطي فرصة أكبر لهم للعودة في حال رغبتهما بالرجوع لبلدهم وإفادتها بالخبرات التي حصلوا عليها في بلد المهاجر.

جدول رقم (7.20)

توزيع أفراد العينة حسب مواجهة صعوبات أثناء العمل في الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	هل واجهت صعوبات أثناء العمل في الأراضي الفلسطينية؟
51.9	27	نعم
19.2	10	لا
28.8	15	لم أعمل في الأراضي الفلسطينية
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.20) أن (51.9%) من الكفاءات المهاجرة قد حصلت على عمل قبل مغادرتها الأراضي الفلسطينية وواجهت بعض الصعوبات أثناء العمل، فيما لم يواجه (19.2%) منهم صعوبات أثناء عملهم، وصرح (28.8%) أنهم لم يحصلوا على عمل أثناء تواجدهم داخل الأراضي الفلسطينية، مما يقوي الاعتقاد بأن هجرتهم كانت لسوء أوضاعهم الاقتصادية برغم كفاءاتهم العلمية أو لعدم توفر عمل يتوافق مع تخصصاتهم العلمية ويحقق لهم ما يصيرون إليه.

جدول رقم (7.21)

توزيع أفراد العينة حسب نوع الصعوبات التي واجهتهم أثناء العمل في الأراضي الفلسطينية

نوع الصعوبة	النكرار	النسبة المئوية
عدم كفاية العائد المادي	18	34.6
صعوبة إيجاد عمل يناسب تخصصك العلمي	16	30.8
عدم توفر الأمان الوظيفي	14	26.9
الفساد الإداري والمحسوبيّة والواسطة	13	25.0
عدم تلاؤم الوظيفة التي كنت تعمل بها مع مؤهلاتك العلمية	10	19.2
صعوبات إدارية تتعلق بالعلاقة مع الإدارة في العمل السابق	7	13.5

يوضح الجدول رقم (7.21) أهم الصعوبات التي واجهت الكفاءات المهاجرة أثناء عملها داخل الأراضي الفلسطينية وهي كالتالي: عدم كفاية العائد المادي بنسبة (34.6)، صعوبة إيجاد عمل يناسب تخصصهم العلمي بنسبة (30.8)، عدم توفر الأمان الوظيفي بنسبة (26.9)، والفساد الإداري والمحسوبيّة والواسطة بنسبة (25).

جدول رقم (7.22)

توزيع أفراد العينة حسب التعرض لمضايقات من جهة قوات الاحتلال

هل تعرضت لمضايقات من قبل قوات الاحتلال؟	النكرار	النسبة المئوية
نعم	23	44.2
لا	29	55.8
المجموع	52	100

جدول رقم (7.23)

توزيع أفراد العينة حسب نوع المضايقة التي تم التعرض لها من جهة قوات الاحتلال

نوع المضايقة	النكرار	النسبة المئوية
اعتقال	13	25.0
ضرر جسدي	12	23.1
تجريف أراضي	12	23.1
مصادرة أراضي	4	7.7
هدم منازل	3	5.8

يوضح الجدول رقم (7.22) أن (44.2%) من الكفاءات المهاجرة قد صرحوا ب تعرضهم أو أحد أفراد أسرهم لمضايقات من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي، ويوضح الجدول رقم (7.23) أن أهم المضايقات تمثلت في الاعتقال بنسبة (25%)، بليها تحريف الأرضي والتعرض لضرر جسدي بنسبة (23.1%)، فيما تعرض (7.7%) منهم لمصادرة الأرضي و(5.8%) لهم منازل.

جدول رقم (7.24)

توزيع أفراد العينة حسب تحقيق الهدف من الهجرة

النسبة المئوية	النكرار	هل حققت الهدف الذي سعيت لتحقيقه عبر قرار الهجرة؟
46.2	24	نعم
42.3	22	إلى حد ما
11.5	6	لا
100	52	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.24) أن (46.2%) من الكفاءات المهاجرة قد حققت الهدف من هجرتها فيما صرخ (11.5%) منهم بعدم تحقيق الهدف الذي سعوا إليه عبر قرار الهجرة، ونجح (42.3%) منهم في تحقيق جزء من هدفهم الذي سعوا إليه عبر قرار الهجرة.

جدول رقم (7.25)

توزيع أفراد العينة حسب القيام بتحويل مبالغ مالية

النسبة المئوية	النكرار	هل قمت بتحويل مبالغ مالية؟
78.8	41	نعم
21.2	11	لا
100	52	المجموع

جدول رقم (7.26)

توزيع أفراد العينة حسب كيفية استخدام التحويلات المالية

كيفية استخدام التحويلات المالية	النكرار	النسبة المئوية
شراء الاحتياجات اليومية للأسرة	29	55.8
المساهمة في تعليم أفراد الأسرة	19	36.5
شراء الأرضي / منزل	14	26.9
المساهمة في سداد ديون عائلية	13	25.0
زكاة - عيده	6	11.5
الاستثمار في نشاط تجاري	4	7.7
الادخار في البنوك الفلسطينية	3	5.8
الاستثمار في الأعمال الزراعية	0	0.0
الاستثمار في عمل صناعي	0	0.0

يوضح الجدول رقم (7.25) أن (78.8%) من الكفاءات المهاجرة قامت بتحويل مبالغ مالية إلى داخل الأراضي الفلسطيني، واستخدمت هذه التحويلات بشكل أساسي في شراء الاحتياجات اليومية للأسرة بنسبة (55.8%)، فيما استخدم (36.5%) منها لمساهمة في تعليم أفراد الأسرة، وما نسبته (26.9%) لشراء أراضي/منزل، و(25%) لمساهمة في سداد ديون عائلية و(11.5%) لكرامة/عيديه. وتنقق هذه الدراسة مع دراسة (مطيرية وآخرون، 2008) والتي تبرز أهمية التحويلات المالية للمهاجرين على اعتبار أنها من أهم الآثار الإيجابية للهجرة حيث تلعب هذه التحويلات الدور الأكبر في الحد من الفقر في الأراضي الفلسطينية، كما أنها أحد مكونات الناتج القومي الإجمالي (GNP). وبحسب التقديرات فإن حوالي (15%) من الناتج المحلي الإجمالي للضفة الغربية وقطاع غزة يأتي من التحويلات المالية، الأمر الذي يوضح الأثر الإيجابي للهجرة الدولية على الاقتصاد الفلسطيني المحلي، وعلى الرغم من ذلك فإن نزيف الهجرة له من الآثار السلبية على المجتمع الفلسطيني ما يستدعي العمل على الحد منه من خلال إيجاد ظروف وامتيازات اقتصادية مناسبة والعمل على الحد من البطالة وبخاصة بين الكفاءات الشابة. ودعت دراسة (Coppel et al, 2001) إلى الاستفادة من التحويلات المالية للمهاجرين لبلدانهم الأصلية بشكل كفاء وفعال عبر مزيد من الاستثمار في البنية التحتية المادية، وزيادة الاهتمام بالعملية التعليمية والخدمات الصحية، وتطوير الإطار القانوني والتشريعي بما يخدم عملية التنمية في تلك البلدان.

جدول رقم (7.27)

توزيع أفراد العينة حسب التفكير في العودة إلى الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	هل تفك في العودة إلى الأراضي الفلسطينية؟
75.0	39	نعم
25.0	13	لا
100	52	المجموع

جدول رقم (7.28)

توزيع أفراد العينة حسب الأسباب الدافعة للعودة إلى الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	السبب
55.8	29	د汪ع وطنية
26.9	14	د汪ع دينية (هذه الأرض أرض رباط)
25.0	13	أسباب اقتصادية
5.8	3	التزامات (أكاديمية ، مهنية)
0.0	0	ارتباطات عائلية واجتماعية

يوضح الجدول رقم (7.27) أن (75%) من الكفاءات المهاجرة يفكرون بالعودة لأرض الوطن، كما يوضح جدول رقم (7.28) أن أهم الأسباب الدافعة للعودة هي: الدوافع الوطنية بنسبة (55.8%)، والدوافع الدينية بنسبة (26.9%)، وهذا يوضح رغبة هذه الكفاءات في العودة لوطنهم الأم والعمل على التنمية الشاملة فيه مما يعني ضرورة العمل على توفير الظروف المناسبة والجاذبة لهذه الكفاءات للعودة لوطنهن. وتنتفق هذه النتائج مع دراسة (مطيرية وآخرون، 2008) حيث صرحت عينة الكفاءات المهاجرة أنهم دائم التفكير بالعودة لأرض الوطن وذلك لأسباب في الأساس وطنية وبخاصة في حال توفر استقرار سياسي وتحسن في النظم الإدارية، وفي حال عودتهم فهم ينونون العمل في مجال البحث العلمي.

جدول رقم (7.29)

توزيع أفراد العينة حسب الدوافع التي يمكن أن تؤثر في قرار العودة للأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	الدافع
23.1	12	حدوث استقرار سياسي
17.3	9	تحسن في الوضع الاقتصادي الداخلي
13.5	7	تحسن النظم الإدارية في المؤسسات الفلسطينية
5.8	3	تطور البحث العلمي في المؤسسات الفلسطينية

يوضح الجدول رقم (7.27) أن (25%) من الكفاءات المهاجرة لا تفكرون بالعودة للأراضي الفلسطينية، ويوضح الجدول رقم (7.29) أن أهم الدوافع التي قد تؤثر بالإيجاب في قرار عودة هذه الكفاءات هي: حدوث استقرار سياسي بنسبة (23.1%)، وتحسن في الوضع الاقتصادي الداخلي بنسبة (17.3%). وتنتفق هذه النتائج مع دراسة (Burns and Mohapatra, 2008) والتي رأت أن عودة المهاجرين إلى بلدانهم الأصلية تعتمد بشكل كبير على مجموعة من العوامل أهمها ارتفاع مستوى الدخل في هذه الدول، حيث ترتفع احتمالية العودة مع ارتفاع مستوى الدخل في البلد الأم، بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل ظروف المعيشة، وتحسن إمكانيات البحث العلمي.

تحليل واختبار الفرضيات

لتحليل فقرات الدراسة استخدمت الباحثة الاختبارات المعلمية حيث أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي كما هو موضح بالجدول رقم (7.1).

وتم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) بحيث تكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05) والوزن النسبي أكبر من

(%) وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كان مستوى الدلالة أقل من (0.05)، والوزن النسبي أقل من (60%)، وتكون آراء أفراد العينة محايدة إذا كان مستوى الدلالة لها أكبر من (0.05).

لاختبار الفرضيات

تم استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة وذلك بحسب اختبار التوزيع الطبيعي الموضح في جدول (7.1).

الفرضية الصفرية

اختبار أن متوسط درجة الإجابة يساوي (6) وهي درجة الحياد.

الفرضية البديلة

متوسط درجة الإجابة لا يساوي (6).

إذا كانت (Sig) أكبر من (0.5) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسط وهي (6)، أما إذا كانت (Sig) أقل من (0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء أفراد العينة يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرية عن درجة الموافقة المتوسطة وذلك من خلال قيمة الاختبار.

تحليل واختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يؤثر التوجه نحو وضع استراتيجيات لتحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية ويتفرع عن هذه الفرضية فرضيات الفرعية التالية:

1- يؤثر التوجه نحو تحسين الوضع الاقتصادي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الأول حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين الوضع الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية للحد من هجرة الكفاءات العلمية. ومن خلال الجدول رقم (7.30) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين الوضع الاقتصادي للكفاءات العلمية. ويعتبر المجال الأول دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (81.15)، والمتوسط الحسابي

(8.115)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة للتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (تحسين الوضع الاقتصادي) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.30)

تحليل فقرات المجال الأول المتعلق بتحسين الوضع الاقتصادي

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م.
2	0.000	31.755	82.88	8.29	تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية ومع مهارات وقدرات العنصر البشري	1
4	0.000	28.873	80.96	8.10	تحطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل	2
1	0.000	35.336	84.23	8.42	تصحیح هيكل القوى العاملة الحالي بما يحد من ظاهرة البطالة	3
7	0.000	25.016	75.96	7.60	تعديل قوانين العمل والتعاقد	4
3	0.000	31.597	81.73	8.17	تحسين ظروف بيئة العمل المادية	5
8	0.000	18.001	68.27	6.83	تفعيل دور المصارف وتحفيزها لتسهيل القروض الاستثمارية وتحسين شروط الإقراض طويل الأجل	6
6	0.000	27.123	77.88	7.79	توجيه الجمعيات الخيرية الإغاثية إلى الاهتمام بالمشاريع الإنتاجية التي تسعى لخلق فرص عمل	7
5	0.000	27.524	79.42	7.94	تأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية	8
جميع الفقرات						
	0.000	38.023	81.154	8.115		

من المعلوم أن العامل الاقتصادي المتمثل في ضعف المردود المادي لأصحاب الكفاءات العلمية وانخفاض المستوى المعيشي لهم وعدم توفير الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن المستوى المناسب لهم يعتبر من أهم العوامل المحركة للهجرة في البلدان كافة ويزداد تأثير هذا العامل على الكفاءات الفلسطينية خصوصاً في ظل الحصار المفروض على الأراضي الفلسطينية منذ عام 2006 عقب الانتخابات التشريعية وما تسببت به الحرب الأخيرة من دمار شامل طال جميع مناحي الحياة مما دفع بالكثير من الكفاءات للهجرة للبحث عن وضع اقتصادي وأمني أفضل. لذلك كان لابد من العمل على تحسين الوضع الاقتصادي لهذه الكفاءات للحد من هجرتها، واختارت الباحثة (8) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين ويمكّنها المساهمة في تحسين الوضع الاقتصادي لهذه الكفاءات ودلت

النتائج على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل وكانت أعلى قيم على الترتيب لصالح: تصحيح هيكل القوى العاملة، تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية، تحسين ظروف بيئة العمل المادية، تخطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل، وتأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من:

- دراسة (محمد، 2010) حيث رأت الدراسة ضرورة أن يلائم التعليم متطلبات واحتياجات سوق العمل، فالتعليم المنعزل عن هذه المتطلبات والاحتياجات لا يمكن أن يقوم بدور فعال في التنمية.
- دراسة (الخلالية، 2010) و (الكواكبي، 2010) و (Bakoush et al, 2009) حيث تشير هذه الدراسات إلى أن ثدني المستوى المعيشي وتدني مستوى العائد المادي لمختلف الكفاءات العلمية بالإضافة إلى تراجع خطط التنمية البشرية والتعليمية وعدم توافقها مع متطلبات سوق العمل تعتبر من أهم العوامل المشجعة على هجرة الكفاءات من بلادها.
- دراسة (Gungor and Tansel, 2008) و (Burns and Mohapatra, 2008) و (Cao, 2008) حيث تشير هذه الدراسات إلى أن عودة المهاجرين إلى بلدانهم الأصلية تعتمد بشكل كبير على مجموعة من العوامل أهمها ارتفاع مستوى الدخل في هذه الدول، حيث ترتفع احتمالية العودة مع ارتفاع مستوى الدخل في البلد الأم.
- دراسة (الخطيب، 2005) والتي خلصت إلى أن مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية تعاني من مشاكل عديدة تعكس سلباً على مدى مواءمة الخريجين لمتطلبات سوق العمل، وتمثل هذه المشاكل في عدم وجود تصور واضح لدى معظم الجامعات عن فلسفة التعليم وأهمية قيام تعاون مشترك بين الجامعات نفسها وبين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية للتعرف على احتياجات كل طرف ومدى قدرة الطرف الآخر على تلبية هذه الاحتياجات.
- دراسة (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2005) والتي رأت ضرورة تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية ومتطلبات سوق العمل وقدرات الدارسين ورغباتهم، والعمل على الحد من مشكلة بطالة الخريجين من خلال إعادة تدريب الخريجين وتأهيلهم بما يتناسب مع سوق العمل الحالي.
- دراسة (مقداد، 2005) والتي أوصت بضرورة إعادة صياغة الإعلانات المقدمة من الجمعيات الخيرية الإغاثية لدعم الفقراء عبر الاهتمام بالمشاريع الصغيرة سواء الجماعية أو الفردية بما يحقق إغناء الفقراء خاصة الرياديين منهم وإخراجهم من دائرة الفقر، إضافة إلى دعم الاقتصاد الوطني.

لاختبار الفرضية الأولى: بالنظر للجدول رقم (7.30) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.115) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة t لجميع الفقرات (38.023) وهي أكبر من قيمة t الجدولية (1.98)، وأن النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينتج عنه رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر التوجه نحو تحسين الوضع الاقتصادي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. "

2- يؤثر التوجه نحو تأهيل وتطوير الكوادر البشرية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

جدول رقم (7.31)

تحليل فقرات المجال الثاني المتعلق بتأهيل وتطوير الكوادر البشرية

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م.
7	0.000	28.463	77.12	7.71	رفع الموازنة للجامعات ومعاهد التعليم العالي	1
2	0.000	32.152	80.19	8.02	تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية والتوجهات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل	2
4	0.000	31.200	78.08	7.81	وضع الأسس والمعايير المناسبة لتقدير مخرجات التعليم العالي المختلفة وقياس حاجة المجتمع لها بين الفترة والأخرى	3
2	0.000	28.705	80.19	8.02	مراجعة البرامج الأكademية بشكل دوري في ضوء المستجدات العلمية والاقتصادية	4
9	0.000	22.747	73.65	7.37	إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة من داخل وخارج البلاد لفترات زمنية محددة للتدريس في الجامعات الفلسطينية	5
10	0.000	23.856	72.69	7.27	التأكيد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكademية لمؤسسات التعليم العالي	6
8	0.000	28.509	76.92	7.69	تقديم الحوافز اللازمة لتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم والتدريب	7
6	0.000	25.142	77.69	7.77	عقد اتفاقيات ثنائية مع القطاع الخاص لتدريب الطلبة قبل تخرجهم ووفقاً لاحتياجات القطاع الخاص	8
4	0.000	21.676	78.08	7.81	فتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين بحيث تتوفر قاعدة بيانات عن الخريجين واحتياجاتهم التربوية	9
1	0.000	25.577	81.92	8.19	تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج	10
جميع الفقرات						
36.177						
79.52						
7.952						

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الثاني حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين عملية تأهيل وتطوير الكوادر البشرية في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.31) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين عملية تأهيل وتطوير الكوادر البشرية. ويعتبر المجال الثاني دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (79.52) والمتوسط الحسابي (7.95)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أنها بحاجة للتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (تأهيل وتطوير الكوادر البشرية) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

لا يخفى أهمية تأهيل وتطوير الكوادر البشرية في رفع مستويات التنمية البشرية، واختارت الباحثة (10) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين وبمكانتها المساهمة في عملية تأهيل وتطوير الكفاءات للحد من هجرتها إلى الخارج، ودللت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من:

- دراسة (محمد، 2009) والتي تشير إلى ضرورة تقديم الحوافز للقطاع الخاص ليساهم في تمويل أنشطة البحث العلمي حيث لا تتجاوز مساهمته حالياً أكثر من (3%) من إجمالي الإنفاق على هذه الأنشطة.
- دراسة (Germenji and Gedeshi, 2008) والتي اعتبرت أن من أهم عوامل جذب الكفاءات للوطن الأم العمل على إصلاح النظام التعليمي القائم في البلاد وتعزيز المؤسسات التعليمية.
- دراسة (أبو الحمص وماضي، 2006) حيث أوصت الدراسة بضرورة رفع موازنة التعليم، والبحث عن موارد إضافية، وتحصيص نسبة كبيرة من المساعدات الدولية لمجال التعليم، ومساعدة الطالب عن طريق صناديق الإقراض. بالإضافة إلى الدفع باتجاه إنشاء مؤسسات خاصة لمنح رخص دولية في مجالات التخصص، وإنشاء معاهد التدريب، والمشاركة الفاعلة مع القطاع الخاص في مجالات البحث، والتطوير، والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية.
- دراسة (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2005) والتي تؤكد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكademية لمؤسسات التعليم العالي بصفة انه سيكون الموظف الرئيسي لمخرجات التعليم العالي.

- دراسة (الخطيب، 2005) والتي رأت أن السلطة الوطنية مطالبة بعمل كل ما من شأنه أن يحسن المناخ الاستثماري في قطاع التعليم ضمن ضوابط معينة لضمان الجودة ويمكن أن يتم ذلك من خلال صياغة الدستور ومشاريع القوانين الاقتصادية والمالية التي تشجع القطاع الخاص للاستثمار في قطاع التعليم.
- دراسة (يوسف، 1999) والتي أوضحت أن تخلف وسائل التعليم العالي وضعف الإمكانيات المتاحة والمناخ العلمي البيروقراطي وعدم توفر فرص عمل تمثل أهم عوامل الدفع للكفاءات العلمية. كما تشير إلى ضرورة تطوير التعليم العالي عن طريق إجراء تعديل جوهري في محتواه بما يتاسب والتطورات المعاصرة مع ضرورة التوسيع في مجال الدراسات العليا بطريقة علمية وتقنية متخصصة.

لاختبار الفرضية الثانية: بالنظر للجدول رقم (7.31) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (7.952) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة t لجميع الفقرات (36.177) وهي أكبر من قيمة t الجدولية (1.98) وأن النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينتج عنه رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر التوجه نحو تأهيل وتطوير الكوادر البشرية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية ".

3- يؤثر التوجه نحو الاهتمام بالبحث العلمي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الثالث حيث ينالش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين عملية الاهتمام بالبحث العلمي في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.32) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين عملية الاهتمام بالبحث العلمي، ويعتبر المجال الثالث دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (84.62) والمتوسط الحسابي (8.46)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة للتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (الاهتمام بالبحث العلمي) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.32)
تحليل فقرات المجال الثالث المتعلق بالاهتمام بالبحث العلمي

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة t	وزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
1	0.000	45.686	86.15	8.62	زيادة المبالغ والمخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي	1
2	0.000	37.826	83.85	8.38	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والربط بين الجامعات لأغراض البحث العلمي	2
3	0.000	35.404	83.65	8.37	تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر	3
7	0.000	34.212	80.96	8.10	اقتراح اتفاقيات التعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي والتنسيق معها لخدمة الكفاءات العلمية	4
9	0.000	31.390	78.08	7.81	رفع مستوى التنسيق بين برامج البحث العلمي الوطنية	5
4	0.000	37.162	83.46	8.35	توفير فرص الإعارة وتشجيع الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج فلسطين	6
10	0.000	28.610	77.12	7.71	توفير المكتبات والمراجع والمراكم الإحصائية لتحليل الأبحاث والنتائج لخدمة أغراض البحث العلمي	7
8	0.000	40.147	80.58	8.06	إتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة وتغطية نفقات السفر والإقامة	8
6	0.000	27.382	81.35	8.13	ربط أنظمة الترقى والحوافز بالكافاء العلمية والتميز في البحث العلمي	9
5	0.000	26.580	83.08	8.31	سن القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية	10
جميع الفقرات						
39.065						
84.62						
8.462						

من المعلوم أنه من أهم الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات العلمية الرياده العلمية والتكنولوجية ومناخ الاستقرار والتقدم الذي تتمتع به البلدان الجاذبة لهذه الكفاءات، حيث تتيح لهم الفرصة في مجال البحث العلمي وتفتح أمامهم آفاقاً جديدة أوسع وأكثر عطاءً من جهة أخرى. واختارت الباحثة في هذا المجال (10) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين ويمكنها المساهمة في عملية تطوير البحث العلمي داخل الأراضي الفلسطينية للمساهمة في الحد من هجرة الكفاءات العلمية، ودلت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل حيث كانت أعلى نسب موافقة على الترتيب لصالح: زيادة المبالغ والمخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار والربط بين الجامعات لأغراض البحث العلمي، تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر، توفير فرص الإعارة وتشجيع

الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج فلسطين، وسن القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من:

- دراسة (محمد، 2009) والتي أوصت بضرورة زيادة المبالغ والخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي والعمل على زيادة الصلة بين مخرجات التعليم وحاجات البحث العلمي بما يخدم أهداف التنمية.

- دراسة (Kaushik et al, 2008) والتي أشارت إلى أن نسبة كبيرة من الأطباء الذين حصلوا على جوائز علمية هاجروا للخارج، بمعنى آخر أنه كلما زادت الكفاءة العلمية زادت الرغبة في التزود بالعلم والتقارب من وسائل التكنولوجيا لتحقيق ذلك مما يحتم على الدول الاهتمام بتطوير وسائل البحث العلمي للاحتفاظ بكفاءاتها.

- دراسة (Docquier and Rapoport, 2007) والتي دعت إلى ضرورة تشجيع الكفاءات والعقول المهاجرة على العودة إلى بلدانهم الأصلية للمساهمة في معالجة الآثار السلبية المترتبة على هجرتهم من خلال العمل على إقامة مشروع تبادل الكفاءات والعقول المهاجرة بين الدول.

- دراسة (حوراني، 2007) والتي دعت إلى العمل على تمويل مراكز أبحاث خاصة وتشجيع التميز والأفكار الجديدة والاختراعات، وإعطاء المنح للاختراعات والأعمال الرائدة، وحماية البراءات. بالإضافة إلى تكوين جماعيات علمية ونقابات فاعلة وشفافة لاستيعاب أصحاب الأدمغة وحمايتهم ضمن عملهم وتقليل العوائق المهنية.

- دراسة (أبو الحمص وماضي، 2006) والتي أوصت بضرورة تخصيص ميزانية خاصة من قبل السلطة الوطنية لمجالات البحث العلمي، والعمل على إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة جامعات فلسطينيين وآخرين يعملون في دول أخرى للعمل لفترات زمنية محددة للتدريس والمشاركة في البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية.

- دراسة (ق نوع وآخرون، 2006) والتي أشارت إلى أن أحد أهم الأسباب التي تدفع الكفاءات العلمية العربية للهجرة هو عدم الاهتمام بالباحث العربي، وعدم توفر الحرية الأكademie، وعدم الاهتمام بالباحث العلمي وانخفاض المبالغ المخصصة للباحث العلمي، وهذا يؤدي إلى عدم توفر البيئة العلمية والاقتصادية الملائمة والمستلزمات الضرورية للباحث للقيام بالأبحاث في بلده مما يدفعه للهجرة إلى الخارج للقيام بالبحث أو لإكمال بحثه.

- دراسة (النهطاوي، 2005) والتي أوصت بضرورة زيادة الاستثمار في التعليم والعلم والأبحاث والتطوير مع توفير مصادر التمويل الالزامية وتدعم التعاون والعمل المشترك مع المؤسسات والجامعات والهيئات العلمية العالمية ودعم المشروعات التعليمية والتدريبية وتبادل الخبرات.

- دراسة (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2005) والتي دعت لضرورة السعي إلى حماية حقوق الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس من مؤلفات ومذكرات وأبحاث من النسخ غير المرخص وغير المشروع للحد من السرقات العلمية والحفاظ على حقوق الغير.
- دراسة (صالح، 2003) والتي دعت إلى النظر في منح الباحثين مكافآت مالية كحافظ مساعد، ودعم وتشجيع حضور المؤتمرات والندوات العلمية والعمل على تعزيز دور مكتبات الجامعات الفلسطينية سواء المباشر أو غير المباشر لدعم البحث العلمي.
- دراسة (الخنيلي، 1993) والتي أوصت بتوفير العناية الالزمة لأعضاء هيئات التدريس العاملة من النواحي النفسية والتكنولوجية والمهنية والإدارية بما يتنقق مع المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهم حتى يكون ذلك حافزاً على البقاء في حرم الجامعات الوطنية.

لاختبار الفرضية الثالثة: بالنظر للجدول رقم (7.32) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.462) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة t لجميع الفقرات (39.065) وهي أكبر من قيمة t الجدولية (1.98) وأن النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينبع عنه رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر التوجه نحو الاهتمام بالبحث العلمي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية ".

4- يؤثر إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الرابع حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين عملية إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.33) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين عملية إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية. ويعتبر المجال الرابع دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (83.37) والمتوسط الحسابي (8.337)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة لتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.33)
تحليل فقرات المجال الرابع المتعلقة بإيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة ١	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م.
1	0.000	44.039	87.31	8.73	العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال	1
2	0.000	38.694	86.35	8.63	تطوير المناطق الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة متطرفة	2
9	0.000	22.211	71.92	7.19	تحسين نظم الإقراض وتمويل الاستثمار والخدمات المالية	3
8	0.000	29.076	76.54	7.65	مشاركة القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية وتفعيل دوره في التطوير الاقتصادي	4
7	0.000	28.323	79.04	7.90	تحقيق التنسيق والتكامل بين الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص من خلال التشاور المستمر وتحديد الأدوار	5
4	0.000	34.096	80.00	8.00	إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص	6
3	0.000	35.397	81.35	8.13	تقديم الحوافز التشجيعية والتسهيلات الضريبية	7
5	0.000	29.497	79.41	7.94	تتوسيع قاعدة استثمار القطاع الخاص لتغطية القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم والبحث العلمي والتطوير التقني	8
5	0.000	32.454	79.42	7.94	إنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية التي تكون رافداً لدعم القطاع للخاص بكوادر مؤهلة	9
		0.000	48.040	83.37	جميع الفقرات	

يشكل القطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية بشكل عام وفي قطاع غزة على وجه التحديد محركاً أساسياً في عملية التنمية والتطور الاقتصادي حيث يولد (53%) من كافة فرص العمل، وعلى مدار سني الاحتلال كان هذا القطاع هدفاً لممارسات تعسفية وهدامة حدثت من قدرة هذا القطاع على النمو والبقاء، وازداد الوضع سوءاً منذ فرض الإغلاق الشامل على قطاع غزة حيث تشير الإحصاءات إلى أن أكثر من (43%) من مؤسسات القطاع الخاص قامت بوقف أنشطتها التجارية بالكامل في حين أن أكثر من (55%) من تلك المؤسسات خفضت أنشطتها التجارية بنسبة تتجاوز (75%). ونظرًا لأهمية الدور الذي يلعبه القطاع الخاص في التنمية والنمو الاقتصادي وتوفير المزيد من فرص العمل اختارت الباحثة (9) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين بحيث يمكنها المساهمة في إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص داخل الأراضي الفلسطينية، ودلت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل، وحازت الوسائل التالية على أعلى نسب موافقة وهي على الترتيب: العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال، تطوير

المناطق الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة متطورة، تقديم الحوافر التشجيعية والتسهيلات الضريبية، وإيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص. وتنقق هذه النتائج مع دراسة (حرب، 2008) والتي أوصت بوضع حزمة من التشريعات الازمة لمشاركة القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وضرورة إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص، والعمل على تنويع قاعدة الاستثمار لطال القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم والبحث العلمي والتطوير التقاني والصناعي والزراعي، وركزت على أهمية إنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية التي تكون رافداً لدعم القطاع الخاص بكوادر مؤهلة.

لاختبار الفرضية الرابعة: بالنظر للجدول رقم (7.33) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.337) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة t لجميع الفقرات (48.040) وهي أكبر من قيمة t الجدولية (1.98) وأن النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينتج عنه رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر إيجاد بيئة مشجعة لقطاع الخاص تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية".

5- يؤثر تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الخامس حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.34) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية في الأراضي الفلسطينية. ويعتبر المجال الخامس دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (86.25) والمتوسط الحسابي (8.625)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة للتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.34)

تحليل فقرات المجال الخامس المتعلقة بتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة ١	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
1	0.000	63.291	93.85	9.38	معالجة الوضع الأمني والسياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار	1
4	0.000	35.595	86.35	8.63	تحفيظ الروتين والقيود والإجراءات الحكومية	2
2	0.000	56.110	92.88	9.29	القضاء على الفساد والرشوة والمحسوبية بحيث يكون التعيين في الوظائف حسب الكفاءة	3
5	0.000	30.286	85.77	8.58	تقدير الكفاءات العلمية وزيادة الثقة بدورها الهام في عمليات التنمية	4
3	0.000	51.815	91.54	9.15	إطلاق الحريات واحترام حقوق المواطن	5
7	0.000	25.620	76.15	7.62	تطوير الإطار القانوني اللازم لتعزيز دور المصارف في تمويل عملية التنمية	6
6	0.000	29.227	78.65	7.87	تطوير وتحديث قوانين تشجيع الاستثمار لتناسب الظروف والمستجدات والتغيرات العالمية	7
جميع الفقرات						
	0.000	51.655	86.25	8.625		

إن عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي والإشكالات التي تعترى التجارب الديمقراطية العربية، والتي تؤدى في بعض الأحيان إلى الشعور بالغربة داخل الوطن، تعتبر من أكثر الأسباب التي تضرر الكفاءات العلمية إلى الهجرة سعياً وراء ظروف أكثر حرية وأكثر استقراراً. أضف إلى ذلك البيروقراطية والفساد الإداري وتضييق الحريات وانتشار الفساد والرشوة والمحسوبية بشكل كبير في أكثر أماكن العمل، حيث لا يزال المجتمع العربي مجتمعاً قبائلياً وعائلياً لا تهمه المصلحة العامة بقدر ما يهمه تسليم المناصب للمقربين والأقرباء ووضع الرجل المناسب في المكان غير المناسب، كل هذا يخلق لدى الكفاءات العلمية شعوراً بالرفض وعدم القبول والقناعة في أوضاعهم، خاصة أنهم أنفقوا الكثير من حياتهم وأموالهم وأموال عائلاتهم للوصول إلى مراكز علمية تناسب اهتماماتهم وتحترم رغباتهم وإرادتهم. ونظراً لأهمية تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية في الأراضي الفلسطينية لما تلعبه من دور رئيس في الحفاظ على الكفاءات العلمية اختارت الباحثة (7) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين بحيث يمكنها المساهمة في إيجاد بيئة مشجعة للكفاءات العلمية للاستقرار داخل وطنها والإفاده من خبراتها. ودلت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل لاسيمما معالجة الوضع الأمني والسياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار، القضاء على الفساد والرشوة والمحسوبية بحيث يكون التعيين في الوظائف

حسب الكفاءة، وإطلاق الحريات واحترام حقوق المواطن، حيث حازت هذه الوسائل على أعلى نسب موافقة من قبل المبحوثين، وتنقق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من:

- دراسة (الخليلية، 2010) و (الكواكبي، 2010) والتي أشارت إلى أن هناك مجموعة من الأسباب الكامنة وراء هجرة الكفاءات العلمية لأوطانها من أهمها: المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعاني منها الدول العربية، وتدنى مستوى الحرية الأكاديمية والديمقراطية في هذه الدول. ودعت إلى اتخاذ سياسات (اقتصادية، ثقافية، علمية، اجتماعية) مشجعة للكفاءات العلمية للعمل في بلادها وتعزيز قيم الحرية والديمقراطية والمساواة.
- دراسة (البدرياني، 2009) والتي أوصت بإعادة تشكيل النظم السياسية بما يكفل حق توفير الأمن والاستقرار، وضرورة إعادة النظر في السلوكيات الاجتماعية وتطويرها نحو إظهار الاحترام والتقدير للعلماء والباحثين في البلدان العربية.
- دراسة (مطربية وأخرون، 2008) حيث صرحت عينة الكفاءات المهاجرة أنهم دائمو التفكير بالعودة لأرض الوطن وبخاصة في حال حصول استقرار سياسي وتحسن في النظم الإدارية.
- دراسة (Cao, 2008) حيث رأى الباحث أن الاستقرار السياسي، وسيادة القانون والبيئة التافسية العادلة هي من أكثر العوامل الحاسمة في تشجيع العديد من ذوي الكفاءات على البقاء وعدم الهجرة كما أنها تعمل على جذب الكفاءات في الخارج.
- دراسة (حوراني، 2007) والتي أوصت بضرورة معالجة الوضع الأمني والسياسي للبلدان الطاردة لكتفاتها، ومن ثم استحداث القوانين وتطويرها واعتماد الشفافية في المعاملات الرسمية والتوظيف. والعمل على تكوين جمعيات علمية ونقابات فاعلة وشفافة لاستيعاب أصحاب الأدلة وحمايتهم ضمن عملهم وتذليل العوائق المهنية.
- دراسة (عفار، 2005) والتي رأت أن المعوقات الإدارية من سيطرة الروتين الإداري في الوظائف الحكومية عامة وبيروقراطية العمل في الجامعات أحد الأسباب الهامة لتحفيز الهجرة. وأوصت بضرورة إيجاد نظم قانونية وتشريعية توفر الدعم المادي والمعنوي للكفاءات العلمية، واحترام الجانب الإنساني لهذه الكفاءات وخاصة فيما يتعلق بحرية الرأي.

لاختبار الفرضية الخامسة: بالنظر للجدول رقم (7.34) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.625) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة \pm لجميع الفقرات (51.655) وهي أكبر من قيمة \pm الجدولية (1.98) وأن النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينتج عنه رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر

تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات
العلمية الفلسطينية. ”

يوضح الجدول رقم (7.35) نتائج الاستجابة من قبل المبحوثين لجميع مجالات الدراسة وتتلخص هذه النتائج في:

- 1- نتائج كل مجال إيجابية وقيمة t أكبر من قيمة t الجدولية (1.98) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل مجال.
- 2- نتائج كل المجالات إيجابية وقيمة t (38.671) وهي أكبر من قيمة t الجدولية (1.98) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل المجالات.
- 3- بلغ الوزن النسبي لكل مجال أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6).
- 4- الوزن النسبي لكل المجالات (80.769) والمتوسط الحسابي (8.007).

جدول رقم (7.35)

تحليل مجالات الدراسة

مستوى الدلالة	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	مجالات الاستبانة	م.
0.000	38.023	81.154	8.115	تحسين الوضع الاقتصادي	1
0.000	36.177	79.519	7.952	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	2
0.000	39.065	84.615	8.462	الاهتمام بالبحث العلمي	3
0.000	48.040	83.365	8.337	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	4
0.000	51.655	86.250	8.625	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	5
0.000	38.671	80.769	8.077	الاستبانة كل	

نستدل مما سبق أن هناك حاجة للتحسين بنسبة أكبر من (80%) في كل مجال من مجالات الدراسة للعمل على توفير بيئة مناسبة للكفاءات الفلسطينية للاستفادة من خبراتها العلمية والحد من هجرتها. وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع الرؤية التنموية الفلسطينية التي تقوم على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه، وتستند هذه الرؤية إلى مبررات موضوعية تتمثل في صلابة رأس المال البشري وقدرته على التصدي للتحديات التي يمكن أن تفرض عليه وخصوصاً عملية التهميش الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي يمارسه الاحتلال ضد الشعب الفلسطيني. فعلى الرغم من الآثار السلبية المترافقية للسياسات الإسرائيلية التي ظلت تستهدف

الوجود الفلسطيني على مدار سنوات الاحتلال بقي رأس المال البشري (العنصر البشري) الثروة الحقيقة والموارد الرئيسي والمحوري المتوفّر والذي يمكن الاستناد إليه في عملية التنمية البشرية. غير أنه منذ العام 2006 باتت الهجرة إلى الخارج تأخذ منحى خطيراً حيث أن الشريحة أو الفئة التي بدأت بالتجهيز للهجرة خارج البلاد هي شريحة الأكاديميين وذوي الشهادات العليا وذلك جراء الوضع الاقتصادي الخانق والوضع السياسي المتأزم في البلاد نتيجة الحصار الدولي والإسرائيли المفروض على الشعب الفلسطيني والذي يحرم الفلسطينيين من أدنى حقوق العيش الكريم، مما يستوجب من الجميع العمل على وضع سياسات فاعلة لخلق أجواء ملائمة تحقق طموحات الشعب الفلسطيني وتجعل الهجرة آخر ما يمكن التطلع إليه وتحول طموح الفلسطينيين من أصحاب الكفاءات للبناء في أرضهم ووطنهم بدلاً من العطاء في الدول الأجنبية التي ترحب بالاستفادة من قدراتهم وباتت تسهل من إجراءات الهجرة كنوع من التشجيع والhort على المغادرة إليها.

تحليل واختبار الفرضية الرئيسية الثانية

هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، مكان العمل الرئيسي، الجنس، العمر). ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

لفحص متغير المؤهل العلمي وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين (One Way) كون البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

يتضح من الجدول رقم (7.36) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الالزامية للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) لكل مجال من مجالات الدراسة والمجالات مجتمعة مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي". وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع الكفاءات العلمية على اختلاف مؤهلاتها متفقة على ضرورة العمل على تحسين ومعالجة الوضع الراهن في الأراضي الفلسطينية من أجل توفير حياة مستقرة

للشعب الفلسطيني وحماية حقوقه والعمل على التخلص من الأزمات المختلفة التي تعيق دون التقدم الايجابي في جميع مناحي الحياة.

جدول رقم (7.36)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الاستبانة
.681	.387	.938	2	1.877	بين المجموعات	تحسين الوضع الاقتصادي
		2.427	49	118.931	داخل المجموعات	
			51	120.808	المجموع	
.875	.133	.347	2	.694	بين المجموعات	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية
		2.601	49	127.435	داخل المجموعات	
			51	128.130	المجموع	
.121	2.205	5.137	2	10.274	بين المجموعات	الاهتمام بالبحث العلمي
		2.330	49	114.149	داخل المجموعات	
			51	124.423	المجموع	
.342	1.098	1.713	2	3.425	بين المجموعات	إيجاد بيئة مشجعة لقطاع الخاص
		1.560	49	76.435	داخل المجموعات	
			51	79.861	المجموع	
.470	.767	1.122	2	2.245	بين المجموعات	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية
		1.463	49	71.693	داخل المجموعات	
			51	73.938	المجموع	
.281	1.303	2.922	2	5.843	بين المجموعات	الاستبانة ككل
		2.242	49	109.849	داخل المجموعات	
			51	115.692	المجموع	

2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير التخصص العلمي لفحص متغير التخصص العلمي وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين (One Way) كون البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

يتضح من الجدول رقم (7.37) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الضرورية للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير

التخصص العلمي، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من 0.05) لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير التخصص العلمي ". وتعزو الباحثة ذلك لأن الكفاءات العلمية على اختلاف تخصصاتها وأماكن تواجدها تؤمن بضرورة توحيد الجهود وتحسين مستويات الحياة داخل الأراضي الفلسطينية لخلق أجواء ملائمة تحقق طموحات الشعب الفلسطيني وتجعل الهجرة آخر ما يمكن التطلع إليه وتعمل على تحويل طموح الفلسطينيين من أصحاب الكفاءات على اختلاف تخصصاتهم للبناء في أرضهم ووطنهم بدلاً من العطاء في دول المهاجر .

جدول رقم (7.37)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير التخصص العلمي

مجالات الاستبانه	مصدر التباین	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
تحسين الوضع الاقتصادي	بين المجموعات	38.976	13	2.998	1.392	.208
	داخل المجموعات	81.832	38	2.153		
	المجموع	120.808	51			
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	بين المجموعات	15.411	13	1.185	.400	.961
	داخل المجموعات	112.718	38	2.966		
	المجموع	128.130	51			
الاهتمام بالبحث العلمي	بين المجموعات	14.220	13	1.094	.377	.969
	داخل المجموعات	110.203	38	2.900		
	المجموع	124.423	51			
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	بين المجموعات	19.192	13	1.476	.925	.538
	داخل المجموعات	60.668	38	1.597		
	المجموع	79.861	51			
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	بين المجموعات	28.012	13	2.155	1.783	.083
	داخل المجموعات	45.925	38	1.209		
	المجموع	73.938	51			
الاستبانه ككل	بين المجموعات	29.830	13	2.295	1.016	.457
	داخل المجموعات	85.862	38	2.260		
	المجموع	115.692	51			

3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تتعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي لفحص متغير مكان العمل الرئيسي وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين (One Way) كون البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي. (Anova)

جدول رقم (7.38)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير مكان العمل الرئيسي

مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
تحسين الوضع الاقتصادي	بين المجموعات	6.720	3	2.240	.942	.428
	داخل المجموعات	114.088	48	2.377	.942	.428
	المجموع	120.808	51		.942	.428
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	بين المجموعات	8.769	3	2.923	1.175	.329
	داخل المجموعات	119.361	48	2.487	1.175	.329
	المجموع	128.130	51		1.175	.329
الاهتمام بالبحث العلمي	بين المجموعات	12.211	3	4.070	1.741	.171
	داخل المجموعات	112.212	48	2.338	1.741	.171
	المجموع	124.423	51		1.741	.171
إيجاد بيئة مشجعة للفضاء الخاص	بين المجموعات	1.288	3	.429	.262	.852
	داخل المجموعات	78.573	48	1.637	.262	.852
	المجموع	79.861	51		.262	.852
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	بين المجموعات	3.168	3	1.056	.716	.547
	داخل المجموعات	70.770	48	1.474	.716	.547
	المجموع	73.938	51		.716	.547
الاستبانة كل	بين المجموعات	8.629	3	2.876	1.290	.289
	داخل المجموعات	107.064	48	2.230	1.290	.289
	المجموع	115.692	51		1.290	.289

يتضح من الجدول رقم (7.38) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الازمة للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي

تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي". وتعزو الباحثة ذلك لأن الكفاءات الفلسطينية مهما اختلف مكان عملها فهي ترى ضرورة وضع خطط واستراتيجيات فاعلة لتحسين الأوضاع داخل الأراضي الفلسطينية للحد من نزيف الكفاءات العلمية حيث أن استمرار هذه الظاهرة لأعوام قليلة يعني إفراغ البلاد من حملة الشهادات الجامعية والكفاءات الفلسطينية وهم الفئة التي يعتمد عليها في تأسيس نظام تعليمي واجتماعي وسياسي مستقبلي يحقق للفلسطينيين تطلعاتهم في بناء دولتهم المستقلة.

4- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس لفχص متغير الجنس وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار (Independent Samples T-Test) كون البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

جدول رقم (7.39)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة t	المتوسط الحسابي		مجالات الاستبانة
		أنثى	ذكر	
.497	-.684	8.3571	8.0263	تحسين الوضع الاقتصادي
.796	.259	7.8571	7.9868	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية
.687	-.405	8.6071	8.4079	الاهتمام بالبحث العلمي
.659	-.443	8.4643	8.2895	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص
.949	-.064	8.6429	8.6184	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية
.483	-.707	8.3214	7.9868	الاستبانة كل

يتضح من الجدول رقم (7.39) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الالزامية للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس". وهذه النتيجة تبدو منطقية حيث أن الأراضي الفلسطينية بحاجة للتحسين في كل مجالات الدراسة نتيجة الآثار السلبية المترآكة للسياسات الإسرائيلية والتي طالت جميع مناحي الحياة على مدار سنوات طويلة.

5- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير العمر لفحص متغير العمر وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين (One Way Anova) كون البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

جدول رقم (7.40)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الاستبانة
*.007	4.512	8.859	3	26.576	بين المجموعات	تحسين الوضع الاقتصادي
		1.963	48	94.232	داخل المجموعات	
		51		120.808	المجموع	
.341	1.143	2.848	3	8.544	بين المجموعات	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية
		2.491	48	119.586	داخل المجموعات	
		51		128.130	المجموع	
*.040	2.989	6.529	3	19.587	بين المجموعات	الاهتمام بالبحث العلمي
		2.184	48	104.836	داخل المجموعات	
		51		124.423	المجموع	
.075	2.444	3.527	3	10.582	بين المجموعات	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص
		1.443	48	69.279	داخل المجموعات	
		51		79.861	المجموع	
.273	1.337	1.901	3	5.702	بين المجموعات	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية
		1.422	48	68.235	داخل المجموعات	
		51		73.938	المجموع	
*.004	5.050	9.252	3	27.755	بين المجموعات	الاستبانة ككل
		1.832	48	87.937	داخل المجموعات	
		51		115.692	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (7.40) أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أقل من 0.05 (تحسين الوضع الاقتصادي، الاهتمام بالبحث العلمي) مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

استجابات المبحوثين تعزى لمتغير العمر بالنسبة لهذين المجالين. في حين أن مستوى الدلالة (Sig) أكبر من 0.05) للمجالات (تأهيل وتطوير الكوادر البشرية، إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص، تحسين الأوضاع السياسية والإدارية) مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير العمر بالنسبة لهذه المجالات.

جدول رقم (7.41)

اختبار شيفييه للمقارنات المتعددة حسب متغير العمر

العمر					الفرق	المجال
50 فأكثر	50 أقل من 50	40 أقل من 40	30 أقل من 30	أقل من 30		
.00000	1.94444*	.09615		30 أقل من	تحسين الوضع الاقتصادي	الاهتمام بالبحث العلمي
-.09615	1.84829*		-.09615	40 أقل من		
-1.94444		-1.84829	-1.94444*	50 أقل من 40		
	1.94444	.09615	.00000	50 فأكثر		
-.59524	-.76190	-1.44780*		30 أقل من	الاهتمام بالبحث العلمي	الاهتمام بالبحث العلمي
.85256	.68590		1.44780*	40 أقل من		
.16667		-.68590	.76190	50 أقل من		
	-.16667	-.85256	.59524	50 فأكثر		

ويبين اختبار شيفييه الموضح في جدول رقم (7.41) لمجال (تحسين الوضع الاقتصادي) أن هناك فروق بين فئة (أقل من 30 سنة) وفئة (40 أقل من 50 سنة) لصالح فئة (40 أقل من 50 سنة)، وفروق بين فئة (30 أقل من 40 سنة) وفئة (40 أقل من 50 سنة) لصالح فئة (40 أقل من 50 سنة) وترى الباحثة أن هذه النتيجة طبيعية حيث أنه كلما زاد العمر كلما زادت الخبرة والمعرفة والدرجة العلمية خصوصاً لهذه الفئة من الكفاءات التي تسعى لتطوير ذاتها باستمرار، مما يدفعها للبحث عن الوسائل الأكثر فاعلية لتحسين الوضع الاقتصادي لاسيما في البلاد التي يرون أنهم يفكرون بالعودة إليها في حال تحسن الأوضاع السياسية والاقتصادية فيها. أما بالنسبة لمجال (الاهتمام بالبحث العلمي) فهناك فروق بين فئة (أقل من 30 سنة) وفئة (30 أقل من 40 سنة) لصالح فئة (30 أقل من 40 سنة) وتعزو الباحثة ذلك لأن فئة (30 أقل من 40 سنة) هي الفئة التي مازالت تبحث عن تطوير ذاتها من خلال الاهتمام بالبحث العلمي وتحصيل الدرجات العلمية وبالتالي سينصب اهتمامها على الوسائل التي من شأنها تحسين عملية البحث العلمي في بلادها التي تحلم بالعودة إليها.

ثانياً: استبانة الكفاءات في الداخل

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test

استخدمت الباحثة اختبار كولموجروف - سيرنوف Kolmogorove-Smirnov لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول (7.42).

جدول رقم (7.42)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

م	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	قيمة Z	مستوى الدلالة (sig.)
1	تحسين الوضع الاقتصادي	8	3.259	* 0.000
2	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	10	3.261	* 0.000
3	الاهتمام بالبحث العلمي	10	3.548	* 0.000
4	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	9	2.954	* 0.000
5	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	7	3.515	* 0.000
الاستبانة ككل				
* 0.000				

* البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يتضح من النتائج في جدول (7.42) أن مستوى الدلالة (Sig.) لجميع مجالات الدراسة كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أن توزيع البيانات لهذه المجالات لا يتبع التوزيع الطبيعي وعليه فقد تم استخدام الاختبارات غير المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

فيما يلي عرض لعينة الدراسة (الكفاءات في الداخل) وفق الخصائص والسمات الشخصية:

جدول رقم (7.43)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	النكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	389	77.8
ماجستير	96	19.2
دكتوراه	15	3.0
المجموع	500	100

يتضح من الجدول رقم (7.43) أن ما نسبته (77.8%) من الكفاءات في الداخل هم من حملة البكالوريوس، (19.2%) من حملة الماجستير و (3%) من حملة الدكتوراه. ويتبين من هذه النسب والتي تمثل عينة صغيرة من الكفاءات الفلسطينية في الداخل مدى اهتمام الشعب الفلسطيني بالتعليم وإدراكه لأهميته في خلق الإبداع المجتمعي القادر على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل ورفع المستوى النوعي لحياة الناس بحيث لا يقتصر العائد على الدارس فحسب بل يتجاوز ذلك ليصل إلى جميع أفراد المجتمع من خلال الاستفادة من تطبيقاته العملية المتعددة التي لا يمكن حصرها في جبل معين أو حدود دولة معينة.

جدول رقم (7.44)

توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	النكرار	التخصص العلمي
24.6	123	مهندس
13.8	69	إدارة أعمال
9.6	48	محاسبة
8.8	44	مدرس
4.0	20	اقتصادي
4.0	20	خدمة اجتماعية
3.8	19	علوم
3.6	18	علاقات عامة وإعلام
3.4	17	تكنولوجيا معلومات
3.0	15	طبيب
2.8	14	تربيبة
2.8	14	تمريض
2.8	14	محاماة
2.4	12	اجتماع وعلوم سياسية
2.2	11	مبرمج
2.2	11	آداب - إنجليزي
1.2	6	صيدلة
1.2	6	شريعة وأصول دين
1.0	5	تجارة إنجليزي
1.0	5	تحاليل طبية
0.8	4	آداب
0.4	2	علوم مكتبات
0.4	2	أخصائي علاج طبيعي
0.2	1	علاقات دولية
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.44) أن أفراد عينة الدراسة هم من الكفاءات ذوي التخصصات العلمية المختلفة وبلغت النسبة الأعلى في العينة للمهندسين (24.6%) ومن ثم إدارة الأعمال بنسبة (13.8%) والمحاسبة بنسبة (9.6%). ويحتاج المجتمع الفلسطيني لجميع هذه الكفاءات بمختلف تخصصاتها لتساهم في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يستوجب العمل على خلق بيئة مناسبة تحافظ على هذه الكفاءات وتخرج ما لديها من طاقة وإبداعات.

جدول رقم (7.45)

توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل الرئيسي

النسبة المئوية	النكرار	مكان العمل
55.8	279	القطاع الحكومي
17.2	86	الجامعات الفلسطينية
11.0	55	المنظمات الأهلية
10.8	54	القطاع الخاص
2.6	13	وكالة الغوث
2.0	10	أخرى
0.6	3	منظمات دولية
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.45) أن نسبة العاملين في القطاع الحكومي بلغت (55.8%) وهي النسبة الأعلى وتنتفق هذه النسب مع بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حيث يعتبر القطاع العام هو القطاع الأكثر تشغيلًا للعاملين في قطاع غزة بنسبة (58%) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ج)، 2011).

جدول رقم (7.46)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	النكرار	الجنس
73.0	365	ذكر
27.0	135	أنثى
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.46) أن نسبة الذكور بلغت (73%) وهي أعلى من نسبة الإناث (27%)، وتعزو الباحثة ارتفاع نسبة عدد الذكور عن عدد الإناث إلى أن سوق العمل الفلسطيني هو سوق ذكوري بالدرجة الأولى، حيث أن توسيع فرص العمل يميل لصالح الذكور، وقد يعود ذلك للعادات

والمعتقدات ونظرة المجتمع لعمل المرأة على أنه غير ضروري حيث يفضل الكثير انشغالها بتربية الأبناء والاهتمام بالأسرة لاسيما إذا كانت متزوجة. وقد أشارت بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل حيث أن مشاركة الرجال في سوق العمل تزيد بأكثر من (4) أضعاف مشاركة النساء (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(ج)، 2011).

جدول رقم (7.47)

توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	النكرار	العمر
45.6	228	أقل من 30
38.2	191	40 أقل من 30
11.8	59	50 أقل من 40
4.4	22	50 فأكثر
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.47) أن الفئة العمرية (أقل من 30) تمثل (45.6%) يليها فئة (30 أقل من 40) بنسبة (38.2%)، وتدل هذه النسب على أن سوق العمل الفلسطيني هو سوق الكفاءات الشابة التي تتميز بقدرتها على الإبداع والابتكار والتطوير في شتى المجالات مما يوضح مقدار الخسارة التي تتکبدها الأراضي الفلسطينية جراء هجرة هذه العقول في الوقت الذي يلعب فيه رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء.

جدول رقم (7.48)

توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	النكرار	الحالة الاجتماعية
75.0	375	متزوج/ة
24.0	120	أعزب/عزباء
1.0	5	مطلق/ة
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.48) أن (75%) من أفراد العينة هم من المتزوجين، وترى الباحثة أنه قد يكون الدافع الرئيس لتفكير نسبة كبيرة من هذه الكفاءات بالهجرة سواء كانت دائمة أو مؤقتة هو تحسين الأوضاع المادية وتوفير مستوى معيشى جيد لأسرهم ومن يعولون في ظل الأوضاع المتردية على الصعيد السياسي والاقتصادي والأمني في الأراضي الفلسطينية.

جدول رقم (7.49)

توزيع أفراد العينة حسب البلد الحاصل منها على آخر مؤهل علمي

البلد	المجموع	النكرار	النسبة المئوية
فلسطين		427	85.4
مصر		20	4.0
أمريكا		8	1.6
تركيا		6	1.2
ليبيا		6	1.2
الأردن		5	1.0
روسيا		4	.8
أوكرانيا		4	.8
الجزائر		3	.6
بريطانيا		2	.4
اليمن		2	.4
الهند		2	.4
سوريا		2	.4
اليونان		2	.4
أسبانيا		1	.2
بلجيكا		1	.2
يوغسلافيا		1	.2
السودان		1	.2
ألمانيا		1	.2
لبنان		1	.2
العراق		1	.2
المجموع		500	100

يتضح من الجدول رقم (7.49) أن معظم الكفاءات العاملة في الداخل قد حصلت على آخر مؤهل علمي لها من الأراضي الفلسطينية بنسبة (85.4%) وهذا يوضح مقدار التكلفة التاريخية، المتمثلة في تكلفة التعليم، التي يتم خسارتها في حال هجرة هذه الكفاءات، حيث أن رأس المال المصروف واقتطاع جزء من حجم القوة العاملة الماهرة المتوفرة في الوطن يمثل خسارة للاقتصاد الوطني وانتقال لرأس المال المدرب تدريجياً عالياً لصالح الدول المستقطبة لهذه الكفاءات.

جدول رقم (7.50)
توزيع أفراد العينة حسب سنة الحصول على آخر مؤهل علمي

النسبة المئوية	التكرار	السنة
1.0	5	1980 - 1970
3.8	19	1990 - 1981
14.8	74	2000 - 1991
66.4	332	2010 - 2001
14.0	70	1012 - 2011
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.50) أن أعلى نسبة للحصول على آخر مؤهل علمي كانت في الفترة (2010-2001) حيث بلغت (66.4%) مما يدل على تمنع هذه الكفاءات بالمهارات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومواكبتهم للتطور العلمي، مما يزيد من حجم الخسارة الناجمة عن تفكير هذه الكفاءات بالهجرة خصوصاً في الوقت الذي تقوم فيه الرؤية التنموية الفلسطينية على بناء اقتصاد عصري يشكل فيه رأس المال البشري ثروته الرئيسية ومحرك نموه، وتسند هذه الرؤية إلى مبررات موضوعية تتمثل في صلابة رأس المال البشري وقدرته على التصدي للتحديات التي يمكن أن تفرض على الاقتصاد الفلسطيني بل وعلى اقتصاديات المنطقة كل، ويدل النجاح الذي حققه الدول المختلفة في هذا المضمار على صحة هذا التوجه.

جدول رقم (7.51)
توزيع أفراد العينة حسب المدة التي تم قصانها لاستلام عمل

النسبة المئوية	النكرار	المدة
17.2	86	مباشرة بعد التخرج
12.0	60	أقل من 6 أشهر
29.0	145	أقل من سنة
15.4	77	أقل من 2 سنة
8.2	41	أقل من 3 سنوات
18.2	91	3 سنوات فأكثر
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.51) أن (58.2%) من أفراد العينة حصلوا على عمل في فترة زمنية نقل عن سنة، و (15.4%) في فترة زمنية نقل عن سنتين، فيما حصل (18.2%) على عمل في فترة

تجاوزت (3) سنوات، وهذا يدل على صعوبة الحصول على عمل برغم ما تتمتع به هذه الكفاءات من مستوى تعليمي عالي، حيث بلغت مستويات البطالة (23.7%) في الأراضي الفلسطينية بحسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2011، وكانت النسبة في قطاع غزة أعلى منها في الضفة الغربية حيث بلغت (37.8%)، ويعود ارتفاع مستوى البطالة من أهم المشاكل التي تواجه خطط التنمية في الأراضي الفلسطينية حيث تدفع بالكثير من الكفاءات العلمية للهجرة بحثاً عن مستوى اقتصادي واجتماعي يحقق لها العائد المرجو من التعليم.

جدول رقم (7.52)

توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	النكرار	سنوات الخبرة
33.0	165	سنة 3-1
32.6	163	سنة 7-4
11.6	58	سنة 10-8
13.8	69	سنة 15-11
9.0	45	سنة فأكثر
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.52) أن (33%) من عينة الدراسة لديهم خبرة من (3-1 سنة) وأن ما نسبته (32.6%) لديهم خبرة من (4-7 سنوات) وهذا يعني أن (65.6%) من هذه الكفاءات هي من الفئة الشابة المدربة والتي لديها خبرة في مجال العمل مما يوضح حجم الخسارة التي تتکبدتها الأراضي الفلسطينية في حال فقدان هذه الكفاءات لصالح الدول المستقطبة لهم، خاصة أن (47.4%) من أفراد عينة الكفاءات في الداخل قد صرحوا برغبتهم بالهجرة الدائمة أو المؤقتة سواء لتحسين وضعهم الاقتصادي أو للتطور في المجال العلمي وهذا يعني إفراط البلد من كفاءاتها المدربة في الوقت الذي تحتاج فيه لتصافر جهود الجميع في عملية التنمية الشاملة للأراضي الفلسطينية.

جدول رقم (7.53)

توزيع أفراد العينة حسب حق الإقامة الدائمة في الأراضي الفلسطينية

النسبة المئوية	النكرار	هل تملك حق الإقامة الدائمة؟
98.2	490	نعم
2.0	10	لا
100	500	المجموع

يتضح من الجدول رقم (7.53) أن (98.2%) من عينة الدراسة للكفاءات في الداخل يملكون حق الإقامة الدائمة داخل الأراضي الفلسطينية، وهذا يعني أن بوسع هذه الفئة التفكير بالهجرة دون الخوف من ترك الوطن حيث يوسعها العودة في الوقت الذي تتحسن فيه الأوضاع الداخلية.

جدول رقم (7.54)

توزيع أفراد العينة حسب الوضع الاقتصادي

النسبة المئوية	النكرار	الوضع الاقتصادي
4.6	23	ممتاز
25.8	129	جيد جداً
59.2	296	جيد
10.4	52	سيء
100	500	المجموع

يوضح الجدول رقم (7.54) أنه وعلى الرغم من طبيعة مجتمع الدراسة وكونهم من حملة المؤهلات العلمية العالية إلا أن (10.4%) صرحوا بأنهم يعانون من وضع اقتصادي سيء ولا يكفي لسد احتياجاتهم الأساسية، فيما يرى (59.2%) أن دخلهم يكفي فقط لتلبية احتياجاتهم الأساسية، وعبر (25.8%) عن رضاهم عن وضعهم الاقتصادي، واعتبر (4.6%) أن وضعهم الاقتصادي ممتاز ويتاسب مع كفاءتهم العلمية ويحقق لهم الرضا، وهذا يعني ضرورة العمل على توفير مستوى دخل جيد لهذه الكفاءات يتناسب مع مؤهلاتهم في حال الرغبة في وقف نزيف هذه الكفاءات للخارج. وتأتي هذه النسب مقاربة مع نتائج دراسة (مطيرية وآخرون، 2008) والتي طبقت على قطاعي الصحة والتعليم العالي في الأراضي الفلسطينية حيث عبر (8.6%) من المبحوثين أنهم يعانون من وضع اقتصادي سيء ولا يكفي لسد احتياجاتهم الأساسية، فيما عبر (55.1%) أن وضعهم الاقتصادي يكفي فقط لسد الحاجات الأساسية وذلك برغم تمعهم بمستوى تعليمي عالي (أساتذة وأطباء وباحثين جامعيين).

جدول رقم (7.55)

توزيع أفراد العينة حسب التعرض لمضايقات من جهة قوات الاحتلال

النسبة المئوية	النكرار	هل تعرضت لمضايقات من قبل قوات الاحتلال؟
59.2	296	نعم
40.8	204	لا
100	500	المجموع

جدول رقم (7.56)

توزيع أفراد العينة حسب نوع المضايقة التي تم التعرض لها من جهة قوات الاحتلال

نوع المضايقة	النكرار	النسبة المئوية
اعقال	123	24.6
ضرر جسدي	119	23.8
هدم منازل	78	15.6
تجريف أراضي	65	13.0
أخرى	37	7.4
مصادرة أراضي	24	4.8

يوضح الجدول رقم (7.55) أن (59.2%) من الكفاءات في الداخل قد صرحوا ب تعرضهم أو أحد أفراد أسرتهم لمضايقات من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي. ويوضح الجدول رقم (7.56) أن أهم المضايقات تمثلت في الاعتقال بنسبة (24.6%)، يليها الضرر الجسدي بنسبة (23.8%)، فيما تعرض (15.6%) منهم لتهم منازلهم و(13%) لتجريف أراضيهم، وأوضح (7.4%) تعرضهم لمضايقات أخرى تمثلت في المنع من السفر أو صعوبة السفر عبر المعابر بسبب الإغلاق المستمر لها، استشهاد أحد أقاربهم من جراء الاعتداء الصهيوني على الشعب الفلسطيني، بالإضافة إلى الضغط النفسي من جراء الحصار المستمر والوضع الاقتصادي الخانق.

جدول رقم (7.57)

توزيع أفراد العينة حسب الرغبة في الهجرة

هل ترغب في الهجرة؟	النكرار	النسبة المئوية
نعم، هجرة دائمة	56	11.2
نعم، هجرة مؤقتة	181	36.2
لا	263	52.6
المجموع	500	100

يوضح الجدول رقم (7.57) أن (11.2%) من الكفاءات العلمية في الداخل تفكّر بالهجرة الدائمة خارج الأراضي الفلسطينية، فيما يفكّر (36.2%) بالهجرة المؤقتة لأغراض الدراسة أو العمل لفترة محددة وصرح (52.6%) بعدم رغبتهما بالهجرة. وهذا يعني أن (47.4%) من الكفاءات في الداخل تفكّر بالهجرة إما الدائمة أو المؤقتة مع العلم أن من يفكّر بالهجرة المؤقتة قد تناهى له الأسباب الدافعة للهجرة الدائمة مما يدفعه للاستقرار في بلد المهاجر، وهذا ما حدث مع الكثير من الكفاءات التي

هاجرت بغرض التطور العلمي ومن ثم تم استقطابها لصالح الدول المستقبلة لهم. وتأتي هذه النسبة أعلى من النسبة التي سجلتها نتائج دراسة (مطيرية وآخرون، 2008) والتي طبقت على قطاعي الصحة والتعليم العالي، حيث كانت نسبة من يفكرون بالهجرة لا تتعدي (30.8%) من المبحوثين (7%) هجرة دائمة و(23.8%) هجرة مؤقتة، وكانت هذه النسبة أعلى في قطاع غزة عنها في الضفة الغربية حيث بلغت نسبة المبحوثين الراغبين في الهجرة في الضفة الغربية (26.6%) هجرة دائمة و(22.9%) هجرة مؤقتة، فيما عبر (32.1%) من المبحوثين في قطاع غزة عن رغبتهم في الهجرة (24.3%) هجرة دائمة و(22.9%) هجرة مؤقتة، وهذا يعني ارتفاع نسبة الراغبين في الهجرة من قطاع غزة نتيجة الظروف الاقتصادية والسياسية والأمنية التي يمر بها القطاع خصوصاً في ظل الحصار الدولي الخانق مما يعني ضرورة العمل على توفير بيئة جاذبة ومستقطبة لهذه الكفاءات لوقف استنزاف هذه الكفاءات لصالح الدول المستقطبة لها.

جدول رقم (7.58)

توزيع أفراد العينة حسب الأسباب الدافعة لعدم الهجرة

السبب	النسبة المئوية	النكرار
دوع دينية (هذه الأرض أرض رباط)	37.0	185
من أجل البقاء مع العائلة	33.8	169
الراحة في العيش داخل المجتمع الفلسطيني	27.0	135
صعوبة التأقلم مع مجتمعات مختلفة في الثقافة والعادات	8.4	42
كبار السن يؤثرون على اتخاذى لقرار الهجرة	4.2	21
ظروف سياسية (ممنوع من السفر بسبب الاعتقال، الإقامة الجبرية)	1.2	6

ويوضح الجدول رقم (7.58) أن (37%) من المبحوثين لا يرغبون بالهجرة نتيجة قناعاتهم الدينية بأن هذه الأرض مباركة ومقدسة وأرض رباط وكان هذا هو الدافع الأقوى لعدم التفكير بالهجرة، يليه الرغبة في البقاء مع العائلة بنسبة (33.8%)، والراحة في العيش داخل المجتمع الفلسطيني بنسبة (27%). وتأتي هذه النتائج مختلفة بعض الشيء عن نتائج دراسة (مطيرية وآخرون، 2008) حيث كانت الرغبة في البقاء مع العائلة هي السبب الرئيس لعدم التفكير بالهجرة بنسبة (69.9%)، يليها الراحة في العيش داخل المجتمع الفلسطيني بنسبة (42.1%)، فيما أبدى (34.5%) من المبحوثين أسباب أخرى تتعلق بالارتباط بالوطن أو أسباب دينية.

جدول رقم (7.59)

توزيع أفراد العينة حسب الدولة التي يرغبون في الهجرة إليها

البلد	النكرار	النسبة المئوية
لا يهم الدولة	83	16.6
أوروبا	80	16.0
دول الخليج	37	7.4
الولايات المتحدة	18	3.6
كندا	17	3.4
أخرى	2	.4

يوضح الجدول رقم (7.59) أن (16.6%) من المبحوثين الذين يفكرون بالهجرة لا يهمهم الدولة التي سيهاجرون إليها، ويفكر (16%) منهم بالهجرة إلى أوروبا، و(7.4%) يفكرون بالهجرة إلى دول الخليج، ويفكر (3.6%) بالهجرة إلى الولايات المتحدة، و(3.4%) بالهجرة إلى كندا، فيما يفكر (0.4%) بالهجرة إلى دول أخرى مثل سوريا والجزائر وأستراليا وبريطانيا. وتعزو الباحثة ارتفاع نسبة الذين يفكرون بالهجرة إلى الدول الغربية مقارنة بالدول العربية لتوفر تسهيلات البحث العلمي في هذه الدول ولتقديمها العديد من العروض المغربية المستقطبة والجاذبة لهذه الكفاءات للبقاء داخل أراضيها بما في ذلك منح حق الإقامة الدائمة، أضف إلى ذلك ارتفاع نسبة التمتع بالحرريات واحترام حقوق المواطن في هذه الدول مقارنة بالعديد من الدول العربية والتي باتت تحد من دخول الفلسطينيين لأراضيها. وتأتي هذه النتائج متوافقة مع دراسة (مطربية وآخرون، 2008) حيث صرحت (34.5%) برغبتهم بالهجرة إلى أوروبا مقابل (20.7%) من يفكرون بالهجرة إلى دول الخليج.

جدول رقم (7.60)

توزيع أفراد العينة حسب الأسباب الرئيسية للتفكير بالهجرة

السبب	النكرار	النسبة المئوية
الرغبة في التطور العلمي في مجال التخصص	158	31.6
تحسين الوضع المادي	139	27.8
الوضع السياسي والأمني المحلي	70	14.0
الرغبة في الحصول على جواز سفر أو إقامة دائمة في بلد آخر	63	12.6
عدم توفر التسهيلات المناسبة والمشجعة على البحث العلمي	58	11.6
عدم توافر عمل يلائم التخصص العلمي الذي تحمله	49	9.8
د汪ع وأسباب اجتماعية	48	9.6
السياسات والإجراءات الإسرائيلية ضد الفلسطينيين	28	5.6

يوضح الجدول رقم (7.60) أن (31.6%) من المبحوثين يرغبون بالهجرة من أجل التطور العلمي في مجال التخصص بالدرجة الأولى يليها مجموعة من الأسباب الرئيسية وهي: تحسين الوضع المادي بنسبة (27.8%)، الوضع السياسي والأمني المحلي بنسبة (14%)، والرغبة في الحصول على جواز سفر أو إقامة دائمة في بلد آخر بنسبة (12.6%). وتأتي هذه النتائج مختلفة بعض الشيء عن نتائج دراسة (مطيرية وآخرون، 2008) حيث عزا أغلبية الذين يفكرون بالهجرة ذلك إلى الوضع السياسي والأمني المحلي السيئ بنسبة (79.7%)، وإلى الرغبة في التطور العلمي في مجال التخصص بنسبة (77.2%)، فيما عزا (61%) السبب إلى الرغبة في تحسين وضعهم المادي و(47.5%) إلى أسباب اجتماعية، و(44.1%) إلى السياسات والإجراءات الإسرائيلية. وهذا يشير إلى أنه يجب المضي بجدية حقيقة تجاه تشكيل حكومة قادرة على تخطي الأزمة الخانقة التي تمر بها البلاد لتوفير أفق سياسي أولاً وعليه يتم البناء والتركيز على الاقتصاد والإصلاح وتوفير بيئة مناسبة للبحث العلمي حتى يتتوفر الطموح والأمل لدى حملة الشهادات العليا والذين اتجهوا للهجرة من البلاد، ولا يمكن تجاهل أهمية وجودهم على الإطلاق من أي طرفٍ كان، حيث أن استمرار هجرة هذه الكفاءات لأعوام قليلة قادمة يعني فراغ البلاد من حملة الشهادات الجامعية والكفاءات الفلسطينية وهم الفئة التي يتم الاعتماد عليها في تأسيس نظام تعليمي واجتماعي وسياسي مستقبلي يحقق للشعب الفلسطيني تطلعاته في بناء دولته وتقرير مصيره.

تحليل واختبار الفرضيات

تم استخدام الاختبارات اللامعمية (اختبار الإشارة) لتحليل واختبار فرضيات الدراسة وذلك بحسب اختبار التوزيع الطبيعي الموضح في جدول (7.42).

الفرضية الصفرية

اختبار أن متوسط درجة الإجابة يساوي (6) وهي درجة الحياد.

الفرضية البديلة

متوسط درجة الإجابة لا يساوي (6).

إذا كانت (Sig) أكبر من (0.05) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء أفراد العينة حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسط وهي (6)، أما إذا كانت (Sig) أقل من (0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء أفراد العينة يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهيرية عن درجة الموافقة

المتوسطة وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت الإشارة موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

تحليل واختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يؤثر التوجه نحو وضع استراتيجيات لتحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1- يؤثر التوجه نحو تحسين الوضع الاقتصادي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

جدول رقم (7.61)

تحليل فقرات المجال الأول المتعلق بتحسين الوضع الاقتصادي

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة اختبار الإشارة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م.
3	0.000	15.08	80.74	8.07	تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية ومع مهارات وقدرات العنصر البشري	1
5	0.000	15.21	79.54	7.95	تخطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل	2
2	0.000	16.36	80.94	8.09	تصحيح هيكل القوى العاملة الحالي بما يحد من ظاهرة البطالة	3
7	0.000	11.64	73.14	7.31	تعديل قوانين العمل والتعاقد	4
6	0.000	14.87	77.96	7.80	تحسين ظروف بيئة العمل المادية	5
8	0.000	6.87	68.38	6.84	تفعيل دور المصارف وتحفيزها لتسهيل القروض الاستثمارية وتحسين شروط الإقراض طويلاً الأجل	6
4	0.000	15.06	79.74	7.97	توجيه الجمعيات الخيرية الإغاثية إلى الاهتمام بالمشاريع الإنتاجية التي تسعى لخلق فرص عمل	7
1	0.000	15.69	81.26	8.13	تأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية	8
جميع الفقرات						
0.000						
17.25						
81.00						
8.10						

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الأول حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين الوضع الاقتصادي في الأراضي الفلسطينية للحد من هجرة الكفاءات العلمية. ومن خلال الجدول رقم (7.61) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين الوضع الاقتصادي للكفاءات العلمية. ويعتبر المجال الأول دال إحصائياً

عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (81.00) والمتوسط الحسابي (8.10)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية (قيمة اختبار الإشارة موجب) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (%) 60 والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة للتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (تحسين الوضع الاقتصادي) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

من الملاحظ أن الأوضاع الاقتصادية التي شهدتها الأراضي الفلسطينية في السنوات الخمس السابقة على وجه التحديد بسبب الحصار الدولي الخانق قد ساهم في ارتفاع وتيرة الهجرة والتي ازدادت بشكل كبير بحثاً عن الأمان المعيشي، فبحسب نتائج مسح الهجرة الأول في الأراضي الفلسطينية عام 2010 هناك أكثر من (7000) مهاجر للخارج سنوياً، كما أن حوالي (32,000) هاجروا للإقامة خارج الأراضي الفلسطينية خلال الفترة 2005 – 2009، علماً بأن هذا العدد لا يشمل الأسر التي هاجرت بالكامل. كما بينت النتائج أن ثلث المهاجرين هم في العمر (15-29 سنة)، وحوالي (26%) من المهاجرين في العمر (30-44 سنة) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (هـ)، 2010)، مما يوضح مقدار التكالفة التاريخية التي يت肯دها المجتمع في تكوين وتعليم المهاجر حتى وقت هجرته والتي تعود لصالح الدول المستقطبة لهذه الكفاءات بالإضافة إلى اقتطاع جزء من حجم القوة العاملة الماهرة المتوفرة في الوطن. لذلك كان لابد من العمل على تحسين الوضع الاقتصادي لهذه الكفاءات للحد من هجرتها، واختارت الباحثة (8) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين ويمكنها المساهمة في تحسين الوضع الاقتصادي لهذه الكفاءات ودلت النتائج على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل وكانت أعلى قيم على الترتيب لصالح: تأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية، تصحح هيكل القوى العاملة الحالي بما يحد من ظاهرة البطالة، تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية ومع مهارات وقدرات العنصر البشري، وتوجيه الجمعيات الخيرية الإغاثية إلى الاهتمام بالمشاريع الإنذاجية التي تسعى لخلق فرص عمل، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من:

– دراسة (الخلالية، 2010) و(الكواكبي، 2010) و(البرانبي، 2009) و(حوراني، 2007) و (Bakoush et al, 2009) حيث تشير هذه الدراسات إلى أن تدني المستوى المعيشي وتدني مستوى العائد المادي لمختلف الكفاءات العلمية بالإضافة إلى تراجع خطط التنمية البشرية

والتعليمية وعدم توائمه مع متطلبات سوق العمل تعتبر من أهم العوامل المشجعة على هجرة الكفاءات من بلادها.

- دراسة (Gungor and Tansel, 2008) و (Burns and Mohapatra, 2008) حيث تشير هذه الدراسات إلى أن عودة المهاجرين إلى بلدانهم الأصلية تعتمد بشكل كبير على مجموعة من العوامل أهمها ارتفاع مستوى الدخل في هذه الدول، حيث ترتفع احتمالية العودة مع ارتفاع مستوى الدخل في البلد الأم.
- دراسة (مقداد، 2005) والتي أوصت بضرورة إعادة صياغة الإعانات المقدمة من الجمعيات الخيرية الإغاثية لدعم الفقراء عبر الاهتمام بالمشاريع الصغيرة سواء الجماعية أو الفردية بما يحقق إغناء الفقراء خاصة الرياديين منهم وإخراجهم من دائرة الفقر.

لاختبار الفرضية الأولى: بالنظر للجدول رقم (7.61) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.10) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة اختبار الإشارة لجميع الفقرات (17.25) ونتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينتج عنه رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر التوجه نحو تحسين الوضع الاقتصادي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. "

2- يؤثر التوجه نحو تأهيل وتطوير الكوادر البشرية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الثاني حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين عملية تأهيل وتطوير الكوادر البشرية في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.62) يتضح أن هناك موافقة من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين عملية تأهيل وتطوير الكوادر البشرية. ويعتبر المجال الثاني دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (79.89) والمتوسط الحسابي (7.99)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية (قيمة اختبار الإشارة موجب) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة لتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (تأهيل وتطوير الكوادر البشرية) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.62)
تحليل فقرات المجال الثاني المتعلق بتأهيل وتطوير الكوادر البشرية

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة اختبار الإشارة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	.
7	0.000	13.36	77.06	7.71	رفع الموازنة للجامعات ومعاهد التعليم العالي	1
4	0.000	13.72	77.66	7.77	تنظيم عملية الاتصال بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية والتوجهات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل	2
6	0.000	15.03	77.48	7.75	وضع الأسس والمعايير المناسبة لتقدير مخرجات التعليم العالي المختلفة وقياس حاجة المجتمع لها	3
3	0.000	15.13	78.02	7.80	مراجعة البرامج الأكademie بشكل دوري في ضوء المستجدات العلمية والاقتصادية	4
9	0.000	10.97	73.38	7.34	إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة من داخل وخارج البلاد لفقرات زمنية محددة للتدريس في الجامعات	5
10	0.000	11.07	71.26	7.13	التأكيد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكademie لمؤسسات التعليم العالي	6
8	0.000	12.96	74.08	7.41	تقديم حوافز اللازمة لتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم والتدريب	7
5	0.000	15.03	77.58	7.76	عقد اتفاقيات ثنائية مع القطاع الخاص لتدريب الطلبة قبل تخرجهم ووفقاً لاحتياجات القطاع الخاص	8
2	0.000	15.52	80.72	8.07	فتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين بحيث تتوفر قاعدة بيانات عن الخريجين واحتياجاتهم التدريبية	9
1	0.000	16.91	82.66	8.27	تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج	10
جميع الفقرات						
0.000						
16.93						
79.89						
7.99						

نظراً للدور الهام الذي تلعبه عملية تأهيل وتطوير الكوادر البشرية في رفع مستويات التنمية البشرية كان لابد من التركيز على هذا الجانب حيث اختارت الباحثة (10) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين ويمكنها المساهمة في عملية تأهيل وتطوير الكفاءات للحد من هجرتها إلى الخارج، ودلت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل بحيث حازت الوسائل التالية على أعلى نسب موافقة وهي على الترتيب: تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج، فتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين بحيث تتوفر قاعدة بيانات عن الخريجين واحتياجاتهم التدريبية، مراجعة البرامج الأكademie بشكل دوري في ضوء المستجدات

العلمية والاقتصادية، وتنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية والتوجهات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من:

- دراسة (محمد، 2010) حيث رأت الدراسة ضرورة أن يلائم التعليم متطلبات واحتياجات سوق العمل، فالتعليم المنعزل عن هذه المتطلبات والاحتياجات لا يمكن أن يقوم بدور فعال في التنمية.

- دراسة (الخالية، 2010) والتي أوضحت أن هناك مجموعة من الأسباب الكامنة وراء هجرة الكفاءات العلمية لأوطانها من أهمها عدم تمكن الطلبة من الحصول على مقاعد جامعية في أوطانهم في ظل الإقبال المتزايد على التعليم العالي. ودعت الدراسة إلى تقديم المنح المشروطة للطلبة العرب للدراسة في الدول المتقدمة بشرط التزام الطلبة بالعودة إلى أوطانهم للعمل والإفادة من خبراتهم، وإلى ضرورة استقطاب الجامعات العالمية من خلال عقد الشراكات لإقامة فروع لها في الدول العربية لتزويد الطلبة بالمهارات الالزمة لتطويرهم داخل أوطانهم.

- دراسة (مطربة وآخرون، 2008) والتي أوصت بالعمل على تحديد هوية الجامعات المحلية والدور الذي يجب أن تتحله في مسيرة التنمية من ناحية البرامج المطروحة ونوعية الأداء بحيث تصبح الجامعات مصدرًا يخرج الكفاءات بالكم والنوعية التي يتطلبهما سوق العمل.

- دراسة (حوراني، 2007) والتي أوصت بضرورة تشجيع الجامعات على تنويع برامجها، وتشجيع الطلبة على دخول برامج تقنية عالية وليس حسب الحصول على دراسات جامعية ليس لها سوق عمل أو أنها أكبر من قدرة سوق العمل على استيعابها.

- دراسة (أبو الحمص وماضي، 2006) حيث أوصت الدراسة بضرورة رفع موازنة التعليم، والبحث عن موارد إضافية، وتخصيص نسبة كبيرة من المساعدات الدولية لمجال التعليم، ومساعدة الطلاب عن طريق صناديق الإقراض، بالإضافة إلى الدفع باتجاه إنشاء مؤسسات خاصة لمنح رخص دولية في مجالات التخصص، وإنشاء معاهد التدريب.

- دراسة (يوسف، 1999) والتي أوضحت أن تخلف وسائل التعليم العالي وضعف الإمكانيات المتاحة والمناخ العلمي البيروقراطي وعدم توفر فرص عمل تمثل أهم عوامل الدفع للكفاءات العلمية. كما تشير إلى ضرورة تطوير التعليم العالي عن طريق إجراء تعديل جوهري في محتواه بما يتناسب والتطورات المعاصرة مع ضرورة التوسع في مجال الدراسات العليا.

- دراسة (Germenji and Gedeshi, 2008) حيث اعتبرت الدراسة أن من أهم عوامل جذب الكفاءات للوطن الأم العمل على إصلاح النظام التعليمي القائم في البلاد وتعزيز المؤسسات التعليمية.

- دراسة (Gungor and Tansel, 2007) والتي دعت إلى تقديم المنح للطلبة المتوفقين للدراسة في الدول المتقدمة بشرط التزام الطلبة بالعودة إلى أوطانهم للعمل والإفادة من خبراتهم التي تعلموها، كما أوضحت أن ارتباط المبتعثين بعضوية في رابطة أو مكتب خاص لمتابعة المبتعثين يزيد من احتمال عودة هؤلاء الطلاب لأوطانهم مما يتاح الإفادة من خبراتهم التي اكتسبوها في تطوير البلد الأُم.

لاختبار الفرضية الثانية: بالنظر للجدول رقم (7.62) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (7.99) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة اختبار الإشارة لجميع الفقرات (16.93) والنتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينبع عن رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر التوجه نحو تأهيل وتطوير الكوادر البشرية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية".

3- يؤثر التوجه نحو الاهتمام بالبحث العلمي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الثالث حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين عملية الاهتمام بالبحث العلمي في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.63) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل المستخدمة لتحسين عملية الاهتمام بالبحث العلمي. ويعتبر المجال الثالث دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (82.17) والمتوسط الحسابي (8.22)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية (قيمة اختبار الإشارة موجب) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة لتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (الاهتمام بالبحث العلمي) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.63)

تحليل فقرات المجال الثالث المتعلق بالاهتمام بالبحث العلمي

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة اختبار الإشارة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م.
1	0.000	17.52	84.62	8.46	زيادة المبالغ والمخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي	1
3	0.000	16.62	81.90	8.19	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار والربط بين الجامعات لأغراض البحث العلمي	2
2	0.000	16.78	82.02	8.20	تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر	3
5	0.000	16.21	80.04	8.00	اقتراح اتفاقيات التعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي والتنسيق معها لخدمة الكفاءات العلمية	4
8	0.000	15.59	79.08	7.91	رفع مستوى التنسيق بين برامج البحث العلمي الوطنية	5
4	0.000	16.55	80.34	8.03	توفير فرص الإعارة وتشجيع الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج فلسطين	6
10	0.000	14.66	77.78	7.78	توفير المكتبات والمراجع والمراكز الإحصائية لتحليل الأبحاث والنتائج لخدمة أغراض البحث العلمي	7
8	0.000	15.98	79.12	7.91	إتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة وتحفيز نفقات السفر والإقامة	8
5	0.000	15.96	80.00	8.00	ربط أنظمة الترقى والحوافز بالكفاءة العلمية والتميز في البحث العلمي	9
7	0.000	14.88	79.72	7.97	سن القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية	10
جميع الفقرات						
0.000						
17.60						
82.17						
8.22						

وضع الجدول رقم (7.60) أن (31.6%) من المبحوثين يرغبون بالهجرة من أجل التطور العلمي في مجال التخصص بالدرجة الأولى، وأوضح (11.6%) أن عدم توفر التسهيلات المناسبة والمشجعة على البحث العلمي هي من أهم العوامل الدافعة للهجرة. ومن المعلوم أن أحد عناصر الجذب المهمة للكفاءات العلمية هو ما يتتوفر لدى الدول المستقطبة من محيط علمي وصناعي وتكنولوجي متقدم، سواء من مؤسسات وسياسات وإجراءات مرنة أو قوانين يلتزم بها الجميع، مما يحفز على الإنتاج، ويريح الذهن، ويجعل الباحث متفرغاً بشكل كلي للبحث والسعى لتنمية موهابه ومهاراته، أضف إلى ذلك احترام البحث العلمي وإنتاجه، وتقدير الابتكار وصيانة ملكيته، مع ما يستلزم ذلك من التشجيع والترقية والجوائز المادية والمعنوية. ولأهمية هذا الجانب وما يلعبه من

دور كبير في استقرار الكفاءات داخل وطنها اختارت الباحثة في هذا المجال (10) وسائل رأت أنها بحاجة لتحسين ويمكنها المساهمة في عملية تطوير البحث العلمي داخل الأراضي الفلسطينية للمساهمة في الحد من هجرة الكفاءات العلمية. ودلت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل حيث كانت أعلى نسب موافقة لصالح الوسائل التالية وهي على الترتيب: زيادة المبالغ والخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي، تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار والربط بين الجامعات لأغراض البحث العلمي، توفير فرص الإعارة وتشجيع الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج فلسطين، واقتراح اتفاقيات التعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي والتنسيق معها لخدمة الكفاءات العلمية، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من:

- دراسة (محمد، 2009) والتي أوصت بضرورة زيادة المبالغ والخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي والعمل على زيادة الصلة بين مخرجات التعليم وحاجات البحث العلمي بما يخدم أهداف التنمية.

- دراسة (أبو الحمص وماضي، 2006) والتي أوصت بضرورة تخصيص ميزانية خاصة من قبل السلطة الوطنية لمجالات البحث العلمي، والعمل على إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة جامعات فلسطينيين وآخرين يعملون في دول أخرى للعمل لفترات زمنية محددة، وللتدريس والمشاركة في البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية.

- دراسة (فروع وآخرون، 2006) والتي أشارت إلى أن أحد أهم الأسباب التي تدفع الكفاءات العلمية العربية للهجرة هو عدم الاهتمام بالباحث العربي، وعدم توفر الحرية الأكademie، وعدم الاهتمام بالبحث العلمي وانخفاض المبالغ المخصصة للبحث العلمي، وهذا يؤدي إلى عدم توفر البيئة العلمية والاقتصادية الملائمة والمستلزمات الضرورية للباحث للقيام بالأبحاث في بلده مما يدفعه للهجرة إلى الخارج للقيام بالبحث أو لإكمال بحثه.

- دراسة (النهطاوي، 2005) والتي أوصت بضرورة زيادة الاستثمار في التعليم والعلم والأبحاث والتطوير مع توفير مصادر التمويل الالزامية وتدعم التعاون والعمل المشترك مع المؤسسات والجامعات والهيئات العلمية العالمية ودعم المشروعات التعليمية والتدريبية وتبادل الخبرات والتكنولوجيا.

- دراسة (صالح، 2003) والتي أوصت بضرورة تشجيع الباحثين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية على التعاون لإجراء بحوث جماعية بدلاً من البحوث الفردية التي تعمل على تجزئة المشكلة، حيث إن البحوث الجماعية تساعد على تناول المشكلات بصورة كلية

شاملة، وطالبت الجامعات الفلسطينية بالتنسيق فيما بينها وبين المؤسسات الأهلية والحكومية المعنية بالبحث العلمي لإيجاد آلية مناسبة تضمن توظيف نتائج البحوث العلمية لأغراض التنمية المختلفة وخدمة المجتمع.

- دراسة (Docquier and Rapoport, 2007) والتي دعت إلى ضرورة تشجيع الكفاءات والعقول المهاجرة على العودة إلى بلدانهم الأصلية للمساهمة في معالجة الآثار السلبية المترتبة على هجرتهم من خلال العمل على إقامة مشروع تبادل الكفاءات والعقول المهاجرة بين الدول وذلك بهدف تعزيز التعاون الدولي.

لاختبار الفرضية الثالثة: بالنظر للجدول رقم (7.63) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.22) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة اختبار الإشارة لجميع الفقرات (17.60) والنتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينبع عن رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر التوجه نحو الاهتمام بالبحث العلمي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. "

4- يؤثر إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الرابع حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين عملية إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.64) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل الازمة لتحسين عملية إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية. ويعتبر المجال الرابع دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (80.00) والمتوسط الحسابي (8.00)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية (قيمة اختبار الإشارة موجب) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة للتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.64)

تحليل فقرات المجال الرابع المتعلقة بإيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة اختبار الإشارة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م.
2	0.000	17.02	82.22	8.22	العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال	1
1	0.000	17.54	83.24	8.32	تطوير المناطق الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة منظرة	2
8	0.000	13.60	76.48	7.65	تحسين نظم الإقراض وتمويل الاستثمار والخدمات المالية	3
9	0.000	15.06	75.82	7.58	مشاركة القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية وتفعيل دوره في التطوير الاقتصادي	4
3	0.000	15.76	80.06	8.01	تحقيق التنسيق والتكامل بين الحكومة و المجتمع المدني و القطاع الخاص من خلال التشاور المستمر و تحديد الأدوار والمسؤوليات	5
4	0.000	16.17	79.40	7.94	إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص	6
5	0.000	15.93	78.88	7.89	تقديم الحوافز التشجيعية والتسهيلات الضريبية	7
7	0.000	15.03	77.42	7.74	تنويع قاعدة استثمار القطاع الخاص لتشمل القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم والبحث العلمي والتطوير التقني والصناعي والزراعي	8
6	0.000	15.15	77.78	7.78	إنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية التي تكون رافداً لدعم القطاع للخاص بكوادر مؤهلة	9
0.000					جميع الفقرات	

أظهرت تجارب الدول النامية في مجال التنمية وعلى رأسها كل من الصين والهند أن العامل المشترك وراء هذا النجاح يمكن في القراءة على تعظيم استغلال الموارد البشرية والمادية والاستفادة من المتغيرات الدولية والإقليمية، وقد اعتمدت هذه الدول بشكل رئيسي على القطاع الخاص من خلال تحقيق التكامل بين أداء القطاعين العام والخاص. ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه القطاع الخاص في التنمية والنمو الاقتصادي وتوفير المزيد من فرص العمل اختارت الباحثة (9) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين بحيث يمكنها المساهمة في إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص داخل الأراضي الفلسطينية. ودلت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل، وحازت الوسائل التالية على أعلى نسب موافقة وهي على الترتيب: تطوير المناطق

الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة متطرفة، العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال، وتحقيق التنسيق والتكميل بين الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص من خلال التشاور المستمر وتحديد الأدوار والمسؤوليات، وتنقق هذه النتائج مع دراسة (حرب، 2008) والتي أوصت بوضع حزمة من التشريعات الازمة لمشاركة القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وضرورة إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص.

لاختبار الفرضية الرابعة: بالنظر للجدول رقم (7.64) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.00) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة اختبار الإشارة لجميع الفقرات (16.93) والنتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينتج عنه رفض الفرضية الصفرية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. "

5- يؤثر تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

تم تحليل واختبار هذه الفرضية من خلال فقرات المجال الخامس حيث يناقش هذا المجال بعض الوسائل اللازم إتباعها لتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية في الأراضي الفلسطينية. ومن خلال الجدول رقم (7.65) يتضح أن هناك موافقة عالية من عينة الدراسة على الوسائل الازمة لتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية في الأراضي الفلسطينية. ويعتبر المجال الخامس دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ الوزن النسبي لكل الفقرات (81.87) والمتوسط الحسابي (8.19)، كما أن الفقرات كلها كانت إيجابية (قيمة اختبار الإشارة موجب) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل فقرة، والوزن النسبي لكل فقرة أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6)، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على أننا بحاجة للتحسين بدرجة كبيرة في كل وسيلة من هذه الوسائل للعمل على الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية، وعليه فإن مجال (تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية) يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

جدول رقم (7.65)

تحليل فقرات المجال الخامس المتعلقة بتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية

الرتبة	مستوى الدلالة	قيمة اختبار الإشارة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الفقرة	م.
2	0.000	16.83	83.92	8.39	معالجة الوضع الأمني والسياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار	1
4	0.000	16.85	82.60	8.26	تحفيض الروتين والقيود والإجراءات الحكومية	2
1	0.000	16.39	85.06	8.51	القضاء على الفساد والرشوة والمحسوبية بحيث يكون التعين في الوظائف حسب الكفاءة	3
3	0.000	17.24	83.22	8.32	تقدير الكفاءات العلمية وزيادة الثقة بدورها الهام في عمليات التنمية	4
5	0.000	16.16	82.44	8.24	إطلاق الحرريات واحترام حقوق المواطن	5
7	0.000	14.91	77.24	7.72	تطوير الإطار القانوني اللازم لتعزيز دور المصارف في تمويل عملية التنمية	6
6	0.000	15.81	79.82	7.98	تطوير وتحديث قوانين تشجيع الاستثمار لتناسب الظروف المستجدات والتغيرات العالمية	7
0.000		17.41	81.87	8.19	جميع الفقرات	

إن عدم الاستقرار السياسي والأمني وغياب الديمقراطية بالإضافة إلى البيروقراطية والفساد الإداري وتضييق الحرريات وانتشار الفساد والرشوة والمحسوبية بشكل كبير في أكثر أماكن العمل تعتبر من أكثر الأسباب التي تضرر الكفاءات العلمية إلى الهجرة سعياً وراء ظروف أكثر حرية وأكثر استقراراً. وتعاني الأراضي الفلسطينية بالإضافة لما سبق من مشكلة الانفلات الأمني، حيث أشارت نتائج مسح الهجرة الأول في الأراضي الفلسطينية أن أحد الأسباب الرئيسية الدافعة للهجرة إلى الخارج بحسب المبحوثين في قطاع غزة يعزى إلى انعدام الأمن بنسبة (14%)، فالمواطن الفلسطيني قد واجه سابقاً الإجراءات الإسرائيلية القمعية وتحمل الاحتلال ولكن الأكثر إيلاماً له هو انعدام أمنه الشخصي من الداخل حيث أصبح المواطن يخسى على نفسه بسبب الصراع الداخلي الذي يشكل استنزافاً داخلياً للمجتمع الفلسطيني. ونظراً لأهمية تحسين الأوضاع السياسية والأمنية والإدارية والقانونية في الأراضي الفلسطينية لما تلعبه من دور رئيس في الحفاظ على الكفاءات العلمية اختارت الباحثة (7) وسائل رأت أنها بحاجة للتحسين بحيث يمكنها المساهمة في إيجاد بيئة مشجعة للكفاءات العلمية للاستقرار داخلياً وطنها والإفادة من خبراتها. ودلت النتائج السابقة على موافقة المبحوثين على ضرورة التحسين في هذه الوسائل وحازت الوسائل التالية على أعلى نسب

موافقة وهي على الترتيب: القضاء على الفساد و الرشوة و المسوبيّة بحيث يكون التعيين في الوظائف حسب الكفاءة، معالجة الوضع الأمني والسياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار، تقدير الكفاءات العلمية وزيادة الثقة بدورها الهام في عمليات التنمية، تخفيف الروتين والقيود والإجراءات الحكومية، وإطلاق الحريات واحترام حقوق المواطن، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة كل من:

- دراسة (الخالية، 2010) و (الكواكبي، 2009) حيث أشارت هذه الدراسات إلى أن هناك مجموعة من الأسباب الكامنة وراء هجرة الكفاءات العلمية لأوطانها من أهمها: المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعاني منها الدول العربية، وتدنى مستوى الحرية الأكاديمية والديمقراطية. ودعت هذه الدراسات إلى إعادة تشكيل النظم السياسية بما يكفل حق توفير الأمن والاستقرار والذي لا يتم إلا من خلال ارتفاع نسبة الوعي الإنساني في ميادين الثقافة العامة، وإلى ضرورة إعادة النظر في السلوكيات الاجتماعية وتطويرها نحو إظهار الاحترام والتقدير للعلماء والباحثين في البلدان العربية.
- دراسة (مطربة وآخرون، 2008) حيث صرحت عينة الكفاءات المهاجرة أنهم دائم التفكير بالعودة لأرض الوطن وبخاصة في حال توفر استقرار سياسي وتحسن في النظم الإدارية.
- دراسة (حوراني، 2007) والتي أوصت بضرورة معالجة الوضع الأمني والسياسي للبلدان الطاردة لكتفاتها، ومن ثم استحداث القوانين وتطويرها واعتماد الشفافية في المعاملات الرسمية والتوظيف، والعمل على تكوين جمعيات علمية ونقابات فاعلة وشفافة لاستيعاب أصحاب الأدمعة وحمايتهم ضمن عملهم وتذليل العوائق المهنية.
- دراسة (عفار، 2005) والتي رأت أن المعوقات الإدارية من سيطرة الروتين الإداري في الوظائف الحكومية عامة وبيروقراطية العمل في الجامعات أحد الأسباب الهامة لتحفيز الهجرة. وأوصت بضرورة إيجاد نظم قانونية وتشريعية توفر الدعم المادي والمعنوي للكفاءات العلمية واحترام الجانب الإنساني لهذه الكفاءات وخاصة فيما يتعلق بحرية الرأي.
- دراسة (Cao, 2008) حيث رأى الباحث أن الاستقرار السياسي، وسيادة القانون والبيئة التنافسية العادلة هي من أكثر العوامل الحاسمة في تشجيع العديد من ذوي الكفاءات على البقاء وعدم الهجرة كما أنها تعمل على جذب الكفاءات في الخارج.

لأختبار الفرضية الخامسة: بالنظر للجدول رقم (7.65) نجد أن متوسط درجات الإجابة لجميع الفقرات بلغ (8.19) وهو أكبر من المتوسط الحسابي (6)، وبلغت قيمة اختبار الإشارة لجميع الفقرات (17.41) و النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما ينتج عنه رفض الفرضية

الصرفية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على أنه " يؤثر تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. "

يوضح الجدول رقم (7.66) نتائج الاستجابة من قبل المبحوثين لجميع مجالات الدراسة وتتلخص هذه النتائج في:

- 1- نتائج كل مجال إيجابية (قيمة اختبار الإشارة موجبة) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل مجال.
- 2- نتائج كل المجالات إيجابية وقيمة اختبار الإشارة (17.22) ومستوى الدلالة أقل من (0.05) حيث بلغ مستوى الدلالة (0.000) لكل المجالات.
- 3- بلغ الوزن النسبي لكل مجال أكبر من (60%) والمتوسط الحسابي أكبر من (6).
- 4- الوزن النسبي لكل المجالات (80.28) والمتوسط الحسابي (8.03).

جدول رقم (7.66)

تحليل مجالات الدراسة

مستوى الدلالة	قيمة اختبار الإشارة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	مجالات الاستبانة	م.
0.000	17.25	81.00	8.10	تحسين الوضع الاقتصادي	1
0.000	16.93	79.89	7.99	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	2
0.000	17.60	82.17	8.22	الاهتمام بالبحث العلمي	3
0.000	16.93	80.00	8.00	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	4
0.000	17.41	81.87	8.19	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	5
0.000	17.22	80.28	8.03	الاستبانة كل	

نستدل مما سبق أن هناك حاجة للتحسين بنسبة أكبر من (80%) في كل مجال من مجالات الدراسة للعمل على توفير بيئة مناسبة للكفاءات الفلسطينية للاستفادة من خبراتها العلمية والحد من هجرتها. ووجب التأكيد هنا على أن عملية بناء رأس المال البشري والحفاظ عليه للاستفادة منه في تحقيق مستويات مرتفعة من التنمية البشرية هي عملية طويلة وشاقة وتحتاج إلى الأموال الطائلة التي تفوق قدرة القطاع العام، وتحتاج إلى رسم السياسات ووضع الخطط وسن القوانين والتشريعات التي تطلق الإبداع عند جميع شركاء التنمية بحيث تضمن التوزيع العادل لمكاسبها على الجميع. مع التأكيد على أن نجاح هذه التجربة في بلد معين وتحت ظروف معينة قد لا يعني النجاح في بلد آخر وإن توفرت نفس الظروف، وبالتالي فإن نقل تجارب الدول المختلفة يحتاج إلى دراسة ومراجعة وتعديل للتأكد

من مدى ملاءمته للاحتياجات المحلية قبل البدء بتطبيقه، ثم القيام بتقييم علمي دقيق ومنتظم للنتائج بعد التطبيق، للتأكد من انسجام النتائج مع الأهداف (الخطيب، 2005: 8). كما أنه من الضروري ملاحظة ما نوهت إليه دراسة (Ranis and Stewart, 2000) في أن الدول التي حققت أداء جيد في التنمية البشرية نجحت في تحقيقه في عدد من أبعاد التنمية وليس في كل الأبعاد، وعليه يجب العمل على النجاح في عدد من الأبعاد في نفس الوقت، مع ضرورة التركيز على أن هناك عدد من المجموعات البديلة التي يمكن أن تؤدي إلى النجاح في جهود التنمية البشرية وتمكن من التغلب على الضعف في أحد عناصرها.

تحليل واختبار الفرضية الرئيسية الثانية

هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، مكان العمل الرئيسي، الجنس، العمر). ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لفحص متغير المؤهل العلمي وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار (كروسكال والاس) كون البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

جدول رقم (7.67)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير المؤهل العلمي

المجال	قيمة الاختبار	درجات الحرية	مستوى الدلالة (sig.)
تحسين الوضع الاقتصادي	.963	2	.618
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	2.953	2	.228
الاهتمام بالبحث العلمي	.266	2	.875
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	.042	2	.979
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	4.308	2	.116
الاستبانة ككل	1.864	2	.394

يتضح من الجدول رقم (7.67) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الازمة للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي

تنص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي". وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع الكفاءات العلمية على اختلاف مؤهلاتها متقدمة على ضرورة العمل على تحسين ومعالجة الوضع الراهن في الأراضي الفلسطينية من أجل توفير حياة أفضل للشعب الفلسطيني.

2. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير التخصص العلمي لفχص متغير التخصص العلمي وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار (كروسكال والاس) كون البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

يتضح من الجدول رقم (7.68) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الالزامية للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير التخصص العلمي، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغير التخصص العلمي ". وتعزو الباحثة ذلك لأن الكفاءات العلمية على اختلاف تخصصاتها تؤمن بضرورة توحيد الجهود وتحسين مستويات التنمية البشرية داخل الأراضي الفلسطينية لخلق أجواء ملائمة تحقق طموحات الشعب الفلسطيني وتجعل الهجرة آخر ما يمكن التطلع إليه.

جدول رقم (7.68)
تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير التخصص العلمي

المجال	قيمة الاختبار	درجات الحرية	مستوى الدلالة (sig.)
تحسين الوضع الاقتصادي	24.849	23	.358
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	30.492	23	.136
الاهتمام بالبحث العلمي	25.730	23	.314
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	25.304	23	.335
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	22.019	23	.519
الاستبانة ككل	29.816	23	.155

3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي لفحص متغير مكان العمل الرئيسي وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار (كروسكال والاس) كون البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

يتضح من الجدول رقم (7.69) أن قيمة مستوى الدلالة (Sig أقل من 0.05) في مجال (تأهيل وتطوير الكوادر البشرية) مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي بالنسبة لهذا المجال. أما بالنسبة لباقي مجالات الدراسة تبين أن قيمة مستوى الدلالة (Sig أكبر من 0.05) مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي بالنسبة لهذه المجالات وتعزو الباحثة ذلك لأن الكفاءات الفلسطينية مهما اختلف مكان عملها فهي ترى ضرورة وضع خطط واستراتيجيات فاعلة لتحسين مستوى التنمية البشرية داخل الأراضي الفلسطينية للحد من نزيف الكفاءات العلمية لما له من آثار سلبية تمتد لطال جميع خطط التنمية المنشودة.

جدول رقم (7.69)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير مكان العمل الرئيسي

المجال	قيمة الاختبار	درجات الحرية	مستوى الدلالة (sig.)
تحسين الوضع الاقتصادي	1.843	6	.934
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	21.948	6	*.001
الاهتمام بالبحث العلمي	5.126	6	.528
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	4.526	6	.606
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	9.304	6	.157
الاستبانة ككل	4.795	6	.570

يبين الجدول رقم (7.70) متوسطات الرتب لاستجابة المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الالزامية للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية والتي تعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي، ومن خلال نتائج الاختبار تبين انه بالنسبة لمجال "تأهيل وتطوير الكوادر البشرية" كان متوسط الرتب للعاملين في الجامعات الفلسطينية أكبر من متوسطات الرتب لأماكن العمل الأخرى. وهذا يعني أن درجة الموافقة حول هذا المجال كانت أكبر لدى أفراد العينة الذين يعملون في الجامعات الفلسطينية، وتعزو الباحثة ذلك لأن العاملين في الجامعات هم من حملة المؤهلات العلمية العليا مما يعني أن لديهم خبرة واطلاع أوسع من غيرهم على الوسائل الأكثر فاعلية في تأهيل وتطوير الكوادر البشرية، بالإضافة إلى أن بعض هذه الكفاءات قد تكون من المساهمين في وضع خطط التنمية نظراً

لموقعها العلمية وما تتمتع به من خبرة عالية مما يزيد من معرفتها بالوسائل الازمة لتحسين تأهيل وتطوير هذه الكوادر.

جدول رقم (7.70)

متوسطات رتب الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير مكان العمل الرئيسي

متوسطات الرتب								المجال
أخرى	وكالة الغوث	المنظمات الدولية	المنظمات الأهلية	القطاع الحكومي	القطاع الخاص	الجامعات الفلسطينية		
283.80	264.04	259.83	253.84	251.03	229.94	253.33	تحسين الوضع الاقتصادي	
278.60	234.77	122.33	282.79	233.09	230.97	302.16	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	
240.95	312.65	234.50	267.97	240.64	258.17	258.78	الاهتمام بالبحث العلمي	
342.95	257.77	264.67	253.26	246.10	247.81	252.37	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	
293.50	252.31	165.17	298.02	241.88	254.05	243.55	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية	
325.95	236.35	147.17	258.35	248.43	255.11	246.26	الاستبانة ككل	

4. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس لفحص متغير الجنس وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار (مان وتي) كون البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

جدول رقم (7.71)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير الجنس

مستوى الدلالة (sig.)	قيمة الاختبار	المجال
*.011	21004.500	تحسين الوضع الاقتصادي
.168	22674.000	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية
*.033	21610.500	الاهتمام بالبحث العلمي
.245	22982.000	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص
.198	22811.500	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية
*.030	21536.000	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول رقم (7.71) أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أقل من 0.05 في مجال (تحسين الوضع الاقتصادي، الاهتمام بالبحث العلمي) وللمجالات مجتمعة، مما يعني أنه توجد فروق ذات

دالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس بالنسبة لهذين المجالين. أما بالنسبة لباقي مجالات الدراسة تبين أن قيمة مستوى الدالة (Sig أكبر من 0.05) مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس بالنسبة لهذه المجالات وهذه النتيجة تبدو منطقية حيث لا يوجد اختلاف بين العاملين في الأراضي الفلسطينية على اختلاف جنسهم على ضرورة تحسين الأوضاع المعيشية للشعب الفلسطيني بما يكفل لهم حياة كريمة داخل وطنهم.

جدول رقم (7.72)

متوسطات رتب الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير الجنس

متوسطات الرتب		المجال
أنثى	ذكر	
277.41	245.12	تحسين الوضع الاقتصادي
265.04	245.12	تأهيل وتطوير الكوادر البشرية
272.92	242.21	الاهتمام بالبحث العلمي
262.76	245.96	إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص
264.03	245.50	تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية
273.47	242.00	الاستبانة ككل

يبين الجدول رقم (7.72) متوسطات الرتب لاستجابة المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية اللازمة للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية والتي تعزى لمتغير الجنس، ومن خلال نتائج الاختبار تبين أنه بالنسبة لمجالي (تحسين الوضع الاقتصادي، الاهتمام بالبحث العلمي) كانت متوسطات الرتب للإناث أكبر من متوسطات الرتب للذكور. وهذا يعني أن درجة الموافقة حول هذه المجالات كانت أكبر لدى أفراد العينة من الإناث، وتعزو الباحثة ذلك إلى صعوبة تفكير الإناث بالهجرة سواء لتحسين الوضع المادي أو من أجل التحصيل العلمي كمحصلة للعادات والتقاليد التي تسود المجتمع الفلسطيني وبالتالي كانت نسبة موافقتهن على هذه المجالات أعلى رغبة في تحقيق مستويات تحسين عالية في هذه المجالات مما يفتح لهن الأفق لتحقيق العائد المادي والعلمي الذين يطمحن إليه.

5. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تُعزى لمتغير العمر لفحص متغير العمر وما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تم استخدام اختبار (كروسكال والاس) كون البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

جدول رقم (7.73)

تحليل الفرضية الرئيسية الثانية مع متغير العمر

المجال	قيمة الاختبار	درجات الحرية	مستوى الدلالة (sig.)
تحسين الوضع الاقتصادي	2.128	3	.546
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	.861	3	.835
الاهتمام بالبحث العلمي	2.143	3	.543
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص	.785	3	.853
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية	.499	3	.919
الاستبانة ككل	.809	3	.847

يتضح من الجدول رقم (7.73) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية الازمة للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تُعزى لمتغير العمر، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة، مما يؤدي إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تُعزى لمتغير العمر". وتعزو الباحثة ذلك لأن جميع الكفاءات العلمية على اختلاف أعمارها متفقة على ضرورة العمل على تحسين ومعالجة الأوضاع داخل الأراضي الفلسطينية لخلق أجواء ملائمة لاحفاظ على رأس المال البشري من الضياع لصالح الدول المستقطبة والتي توفر بيئة جاذبة لهذه الكفاءات بل وباتت تسهل من إجراءات الهجرة كنوع من التشجيع والتحث على المغادرة إليها، وهذا بكل الأحوال لا يصب في مصلحة الفلسطينيين.

الفصل الثامن

النتائج والتوصيات والمقترنات

مقدمة

النتائج

التوصيات

مقترنات لدراسات مستقبلية

مقدمة

في ضوء ما خلصت إليه الدراسة الميدانية ومن خلال ربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة)، يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، ومن ثم تم عرض أهم التوصيات المقترحة في ضوء النتائج والتي تعمل على معالجة نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

النتائج

المهاجرون والتفكير بالعودة

- صرخ (75%) من الكفاءات المهاجرة أنهم يفكرون بالعودة للأراضي الفلسطينية، وبرغم أن (46.2%) منهم قد حققوا الهدف من هجرتهم إلا أنهم دائم التفكير بالعودة إلى أرض الوطن وذلك لأسباب في الأساس وطنية بنسبة (55.8%).
- (25%) من الكفاءات المهاجرة لا تفكرون بالعودة للأراضي الفلسطينية، وكانت أهم الدوافع التي قد تؤثر بالإيجاب في قرار العودة كالتالي: حدوث استقرار سياسي بنسبة (23.1%)، تحسن في الوضع الاقتصادي الداخلي بنسبة (17.3%)، تحسن النظم الإدارية في المؤسسات الفلسطينية بنسبة (13.5%) وتطور البحث العلمي في المؤسسات الفلسطينية بنسبة (5.8%).

التفكير في الهجرة دوافعه وأسبابه

- صرخ (11.2%) من الكفاءات في الداخل بتفكيرهم بالهجرة الدائمة، فيما يفك (36.2%) منهم بالهجرة المؤقتة لأغراض الدراسة أو العمل لفترة محددة.
- عزى (37%) من المبحوثين الذين لا يرغبون بالهجرة ذلك لقناعاتهم الدينية بأن هذه الأرض أرض مباركة وأرض رباط وكان هذا هو الدافع الأقوى.
- (31.6%) من الكفاءات في الداخل يرغبون بالهجرة من أجل التطور العلمي في مجال التخصص بالدرجة الأولى يليه على الترتيب: تحسين الوضع المادي بنسبة (27.8%)، الوضع السياسي والأمني المحلي بنسبة (14%)، الرغبة في الحصول على جواز سفر أو إقامة دائمة في بلد آخر بنسبة (12.6%).

النتائج حول مجالات الدراسة

تقاربت آراء الكفاءات في الداخل مع الكفاءات المهاجرة حول الحاجة لوضع استراتيجيات لتحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية للحد من هجرة الكفاءات العلمية وكانت النتائج كالتالي:

1- يؤثر التوجه نحو وضع استراتيجيات لتحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية، وذلك لكل مجال من المجالات التالية (تحسين الوضع الاقتصادي، تأهيل وتطوير الكوادر البشرية، الاهتمام بالبحث العلمي، إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص، تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية) على النحو التالي:

- يؤثر التوجه نحو تحسين الوضع الاقتصادي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. حيث أبدى أفراد العينة درجة موافقة عالية على الوسائل اللازم استخدامها لتحسين الوضع الاقتصادي للكفاءات العلمية، وبلغت نسبة الموافقة على هذه الوسائل (81.15%) للكفاءات المهاجرة و(81.00%) للكفاءات في الداخل. وكانت أعلى قيم موافقة لصالح الوسائل التالية: تصحيح هيكل القوى العاملة الحالي بما يحد من ظاهرة البطالة، تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية ومع مهارات وقدرات العنصر البشري، تحسين ظروف بيئة العمل المادية، تخطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل، وتأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية.

- يؤثر التوجه نحو تأهيل وتطوير الكوادر البشرية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. حيث أبدى أفراد العينة درجة موافقة عالية على الوسائل اللازم استخدامها لتحسين عملية تأهيل وتطوير الكوادر البشرية، وبلغت نسبة الموافقة على هذه الوسائل (79.52%) للكفاءات المهاجرة و(79.89%) للكفاءات في الداخل. وكانت أعلى قيم موافقة لصالح الوسائل التالية: تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج، تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية والتوجهات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل، فتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين بحيث تتوفر قاعدة بيانات عن الخريجين واحتياجاتهم التربوية، وضرورة مراجعة البرامج الأكademie بشكل دوري في ضوء المستجدات العلمية والاقتصادية.

- يؤثر التوجه نحو الاهتمام بالبحث العلمي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. حيث أبدى أفراد العينة درجة موافقة عالية على الوسائل اللازم استخدامها لتحسين عملية الاهتمام بالبحث العلمي، وبلغت نسبة الموافقة على هذه الوسائل (84.62%) للكفاءات المهاجرة و(82.17%) للكفاءات في الداخل. وكانت أعلى قيم موافقة لصالح الوسائل التالية: زيادة المبالغ والمخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار والربط بين الجامعات لأغراض البحث العلمي، تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر، توفير فرص الإعارة وتشجيع الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج فلسطين، وضرورة سن القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية.

- يؤثر إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. حيث أبدى أفراد العينة درجة موافقة عالية على الوسائل اللازم استخدامها لتحسين عملية إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية، وبلغت نسبة الموافقة على هذه الوسائل (83.37%) للكفاءات المهاجرة و(80.00%) للكفاءات في الداخل. وكانت أعلى قيم موافقة لصالح الوسائل التالية: العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال، تطوير المناطق الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة متطرفة، تقديم الحوافز التشجيعية والتسهيلات الضريبية، إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص، وتحقيق التنسيق والتكامل بين الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص من خلال التشاور المستمر وتحديد الأدوار والمسؤوليات.

- يؤثر تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية تأثيراً ذو دلالة إحصائية في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية. حيث أبدى أفراد العينة درجة موافقة عالية على الوسائل اللازم استخدامها لتحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية في الأراضي الفلسطينية. وبلغت نسبة الموافقة على هذه الوسائل (86.25%) للكفاءات المهاجرة و(81.87%) للكفاءات في الداخل. وكانت أعلى قيم موافقة لصالح الوسائل التالية: معالجة الوضع الأمني السياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار، القضاء على الفساد والرشوة والمحسوبية بحيث يكون التعيين في الوظائف حسب الكفاءة، إطلاق الحريات واحترام حقوق المواطن، تقدير الكفاءات العلمية وزيادة الثقة بدورها الهام في عمليات التنمية، تخفيف الروتين والقيود والإجراءات الحكومية.

2- فيما يتعلق بالخصائص الشخصية لأفراد العينة:

- أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الكفاءات في الخارج حول استراتيجيات التنمية البشرية الالزمة للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، مكان العمل الرئيسي، الجنس)، ويعزى ذلك لأن الكفاءات العلمية على اختلاف مؤهلاتها وخصائصها العلمية وأماكن عملها وجنسيها تؤمن بضرورة توحيد الجهود وتحسين مستويات الحياة داخل الأراضي الفلسطينية لخلق أجواء ملائمة تحقق طموحات الشعب الفلسطيني وتجعل الهجرة آخر ما يمكن التطلع إليه وتعمل على تحويل طموح الفلسطينيين من أصحاب الكفاءات للبناء في أرضهم ووطنهم بدلاً من العطاء في دول المهاجر. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير العمر في مجال (تحسين الوضع الاقتصادي، الاهتمام بالبحث العلمي)، وكانت هذه الفروق لصالح فئة 40 أقل من 50 سنة) في مجال (تحسين الوضع الاقتصادي)، ولصالح فئة (30 أقل من 40 سنة) لمجال (الاهتمام بالبحث العلمي).

- بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الكفاءات في الداخل حول استراتيجيات التنمية البشرية الالزمة للحد من هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، العمر)، ويعزى ذلك لأن الكفاءات العلمية على اختلاف مؤهلاتها وخصائصها العلمية وفئاتها العمرية ترى ضرورة وضع خطط واستراتيجيات فاعلة لتحسين الأوضاع داخل الأراضي الفلسطينية للحد من نزيف الكفاءات العلمية حيث أن استمرار هذه الظاهرة لأعوام قليلة يعني إفراغ البلاد من حملة الشهادات الجامعية والكفاءات وهم الفئة التي يعتمد عليها في تأسيس نظام تعليمي واجتماعي وسياسي مستقبلي يحقق للفلسطينيين تطلعاتهم في بناء دولتهم المستقلة وبحث العالم على الإقرار بهذا الحق الذي لا رجوع عنه. في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير مكان العمل الرئيسي في مجال (تأهيل وتطوير الكوادر البشرية) وكانت هذه الفروق لصالح العاملين في الجامعات الفلسطينية، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس في مجال (تحسين الوضع الاقتصادي، الاهتمام بالبحث العلمي) وكانت هذه الفروق لصالح الإناث.

التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات وبعض المقترنات والتوجيهات التي يمكن أن تسهم في توظيف أفعى للخطط والسياسات الحالية في مجال تحسين مستوى التنمية البشرية، في إطار السير نحو الحد من الآثار السلبية لظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في المجتمع الفلسطيني والعمل على الاستفادة من الكفاءات المهاجرة في عملية التنمية المحلية. وهنا وجوب التوسيع على نقطة هامة وهي أن إغراءات العمل والبحث العلمي والظروف الجيدة والحياة المستقرة في الدول المتقدمة ستبقى مستمرة ولا يمكن التحكم فيها وستبقى مستقطبة لكتفاءاتنا في ظل خصوصية وضع الأراضي الفلسطينية لذلك لابد من العمل على استدراك العوامل الداخلية والقوى المؤثرة في دفع هذه الكفاءات والبحث في السبل المؤدية لسد الثغرات المتعلقة بها والتي قد تساهم في الحد من هذه الظاهرة مستقبلاً.

توصيات موجهة لصناع القرار

إن مسؤولية الهجرة بشكل عام، وهجرة الكفاءات على وجه الخصوص، هي مسؤولية الدولة ومؤسساتها التي من واجبها العمل على تطوير البيئة المواتية لهذه الكفاءات للحد من هجرتها، وفي هذا المجال وجوب العمل على:

- السعي إلى خلق البيئة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والصحية المواتية التي من شأنها تشجيع الكفاءات العلمية على العمل في بلدها مع ضرورة تعزيز قيم الحرية والديمقراطية والمساواة.
- إعادة النظر جزرياً في سلم الأجر والرواتب التي تمنح للكفاءات العلمية، وتقديم حوافز مادية ترتبط بالبحث والنتاج العلمي، ورفع الحدود العليا للأجر لكافأة البارزين من ذوي الكفاءات وتقديم حوافز التشجيعية.
- العمل على تحديد هوية الجامعات المحلية والدور الذي يجب أن تتحله في مسيرة التنمية بحيث ينعكس ذلك على البرامج المطروحة ونوعية الأداء، بحيث تصبح الجامعات مصدرًا يخرج الكفاءات بالكم والنوعية التي يتطلبها سوق العمل.
- التأكيد على تخطيط التعليم العالي والبحث العلمي وربطهما باحتياجات التنمية الشاملة.
- التخطيط الدقيق لمنح المقدمة للطلبة المتوفرين بحيث تكون مشروطة بإلزام الطلبة بالعودة إلى وطنهم للعمل والإفادة من خبراتهم التي تعلموها.

- تخصيص ميزانية خاصة لمجالات البحث العلمي، ودعم وتطوير برامج الدراسات العليا من خلال إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة جامعات فلسطينيين وآخرين يعملون في دول أخرى للعمل لفترات زمنية محددة، وللتدريس والمشاركة في البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية.
- تحديث وتطوير شبكات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستفادة منها في عملية التعلم عن بعد، مما يسهل عملية الارتباط مابين الكفاءات العلمية المهاجرة والكفاءات في الداخل مما سيدر دخلاً معرفياً وعلمياً يخدم تطوير أساليب التعليم في بلد المنشأ.
- التعاون مع منظمة اليونسكو لإقامة مشروعات ومرافق علمية في الوطن لجذب الكفاءات المهاجرة للإشراف على هذه المراكز والإسهام المباشر في أعمالها وأنشطتها.
- تحقيق التنسيق والتكامل بين القطاعين العام والخاص من خلال التشاور المستمر وتحديد الأدوار والمسؤوليات للعمل على بناء سوق عمل وخلق فرص تشغيل للكفاءات الفلسطينية.
- إعادة تشكيل النظم السياسية بما يكفل حق توفير الأمن والاستقرار، ومن ثم استحداث القوانين وتطويرها، واعتماد الشفافية في المعاملات الرسمية والتوظيف.
- إيلاء اهتمام أكبر بظاهرة هجرة الكفاءات بحيث تكون هناك وزارة مختصة بشؤون المهاجرين للخارج ومتابعتهم، مع ضرورة سن قوانين تنظم عملية الهجرة بما لا يتعارض مع مبدأ حرية التعلم والانتقال ولكنها تحافظ على أقل تقدير على المصالح الاجتماعية التي ستهدى نتائجها لهجرة هذه الفئة من المجتمع.
- الاهتمام بتطوير الدراسات الإحصائية المتعلقة بالكفاءات المهاجرة بحيث يساهم ذلك بوضع مؤشرات يمكن الاعتماد عليها أثناء التنبؤ ببعض الخطط المستقبلية.
- الاستفادة من التحويلات المالية للمهاجرين، والتي تعتبر من أهم الآثار الإيجابية للهجرة، عبر مزيد من الاستثمارات في مجال التكنولوجيا، وتحديداً في المشاريع الصغيرة والريادية، إضافة إلى تطوير الخدمات المصرفية التي يقدمها النظام المالي.

توصيات موجهة إلى السفارات والقنصليات والممثليات الفلسطينية

إن الدور المهم الذي يجب أن تلعبه كل من السفارات والقنصليات والممثليات الفلسطينية المتواجدة في الخارج هو القيام بمتابعة الكفاءات الفلسطينية المهاجرة من خلال:

- دعم الاتصال بالكفاءات بعد هجرتهم وتعريفهم بما آلت إليه أوضاع بلادهم من تقدم.

- إجراء مسح شامل لأعداد الكفاءات الفلسطينية المهاجرة بهدف التعرف على حجمها ومواقعتها وميادين اختصاصها وارتباطاتها وظروف عملها.
- التعاون الدائم والمستمر مع الكفاءات المهاجرة وعدم بترها عن النسيج الوطني باعتبارها خسائر معدومة يصعب استرجاعها.
- الاستمرار بتنظيم مؤتمرات للكفاءات المهاجرة، وطلب مساعدتهم والاستفادة من خبراتهم سواء في ميادين نقل التكنولوجيا أو المشاركة في تنفيذ المشروعات.

توصيات موجهة إلى الجاليات والتجمعات الفلسطينية

تلعب الجاليات والتجمعات الفلسطينية في الخارج دوراً مهماً في تجميع الفلسطينيين وتعزيز ارتباطهم بأرض الوطن وذلك من خلال:

- الاتصال المستمر بهذه الكفاءات ورعايتها مما ينمي روح التعاون ويشير مشاعر الحنين للوطن.
- جهد إعلامي موضوعي يقدم للكفاءات المهاجرة إعلاماً موضوعياً يشعرهم بمشاكل بلدانهم وبالدور المنظر لهم.
- دعوتهم لإلقاء محاضرات علمية في مجالات تخصصهم وتسهيل لقاءهم مع زملائهم في التخصص وفي مراكز البحث والجامعات في بلدتهم.
- تكثيف رعاية المبعدين للبحث والدراسة والتدريب، رعاية مادية ومعنوية، وتعزيز ارتباطهم بأرض الوطن وتشجيعهم على العودة وإفادتهم بالخبرات التي تعلموها.

مقدرات لدراسات مستقبلية

في ضوء دراسة الباحثة والنتائج التي توصلت إليها تقترح الدراسات المستقبلية التالية:

1. هجرة الكفاءات الفلسطينية وانعكاساتها على التنمية.
2. التحويلات المالية للكفاءات المهاجرة وأثرها على التنمية في الأراضي الفلسطينية.
3. هجرة الكفاءات الطبية وانعكاساتها على مستويات التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية.
4. الكفاءات العلمية المهاجرة ودورها في عملية التنمية الشاملة في الأراضي الفلسطينية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الكتب

الدوريات

الدراسات

الرسائل العلمية

منشورات الكترونية

التقارير

مؤتمرات

إحصائيات

موقع الكترونية

ثانياً: المراجع الأجنبية

الدوريات

الدراسات

التقارير

منشورات الكترونية

المراجع

أولاً: المراجع العربية

أ. القرآن الكريم

ب. الكتب

- الدعمة، إبراهيم مراد، التنمية البشرية (الإنسانية) بين النظرية والواقع، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع، 2008.
- الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، بيروت: دار التنوير العربي، 1984.
- رضا، مصطفى، التنمية البشرية، أكاديمية السادات بطنطا، سلسلة إصدارات مجمع النهضة الإدارية رقم 9، 1998.
- زين، الياس، هجرة الأدمغة العربية، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1972.
- عمار، حامد، التنمية البشرية في الوطن العربي (المفاهيم - المؤشرات - الأوضاع)، الطبعة الأولى، القاهرة: سينا للنشر، 1992.
- غنيم، عثمان محمد وأبو زنط، ماجدة أحمد، التنمية المستدامة: فلسفتها وأساليب تخطيّتها وأدوات قياسها، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2007.
- محمود، منال طلعت، الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2003.
- مرسي، محمد عبد العليم، تزييف العقول البشرية، الرياض: عالم الكتب، الطبعة الأولى، 1982.

ج. الدوريات

- الخلالية، هدى احمد، هجرة الكفاءات العلمية والفكرية العربية: أسبابها ونتائجها، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 55، 2010.
- سلمان ، سلمان رشيد، أسباب هجرة الكفاءات العربية، مجلة شؤون عربية، العدد 77، 1994.
- عارف، محمد، حركة الكفاءات العربية الإقليمية والدولية، المستقبل العربي، العدد 377، 2010.
- العربي، أشرف، نحو بيئة جاذبة لرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة اقتصاد المعرفة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة، 2006.
- قنوع، نزار وإبراهيم، غسان والعص، جمال، هجرة الكفاءات العلمية العربية (النقل المعاكس للتكنولوجيا)، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (28) العدد (1)، 2006.
- الليثي، أحمد، البطالة في العالم العربي أسباب وتحديات، مجلة جسور الثقافية، العدد 8، السنة الأولى، 2005.
- محمد، نافر أيوب، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة علوم إنسانية، السنة السابعة، العدد 44، 2010.

- مكتب العمل العربي، الموارد العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، العدد 68، 1997.
- النهطاوي، عنتر عبد الرازق، استراتيجيات التنمية البشرية في ظل التغيرات العالمية الجديدة، مجلة البحوث الإدارية، السنة الثالثة والعشرون، العدد الأول، 2005.

د. الدراسات

- أبو الحمص، نعيم وماضي، عامر، نحو سياسات تعليم لتحفيز اقتصاد معرفة تنافسي في الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2006.
- الخشاني، محمد وبنسعيد، محمد، التحويلات المالية للمهاجرين وأثرها على التنمية في بلدان المشرق العربي الأربع: سوريا، لبنان، الأردن ومصر، الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا – الإسكوا، 2010.
- الخطيب، سعيد محمد، دور التعليم في بناء رأس المال البشري: الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، 2005.
- دريدي، محمد، **الهجرة الداخلية والعائدة في الأراضي الفلسطينية**، منشورات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد، 2009.
- الشناور، حازم، **الخيارات السياسية لاستيعاب الدولة الفلسطينية للاجئين العائدين إليها والباقيين فيها**، دراسة صادرة عن المركز الفلسطيني للبحوث السياسية والمسحية، فلسطين، رام الله، 2005.
- عبد الله، سمير وأجلاند، آنا، نحو صياغة رؤية تنمية فلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، 2005.
- الكواكبي، سلام، **هجرة العقول والكفاءات في المشرق العربي**، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا – الإسكوا، الأمم المتحدة، 2010.
- مؤسسة فلسطين الدولية، **هجرة العقول العربية**، 2008.
- المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، التعليم العالي في فلسطين الواقع وسبل تطويره، 2005.
- مطربية، عوض وأبو هنطش، إبراهيم وعامر، وحبيه، **هجرة الأدمغة من المجتمع الفلسطيني مع دراسة استكشافية لقطاعي الصحة والتعليم العالي**، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، 2008.

هـ. الرسائل العلمية

- أخزام، هشام، دور المجتمع المدني في التنمية البشرية (الجمعيات أنمونجا)، رسالة ماجستير غير منشورة، المغرب، 2007، (نسخة الكترونية) <http://universiterissala.maktoobblog.com/264267>

- البدرياني، عبد الناصر، هجرة الكفاءات العربية الأسباب والنتائج (العراق أنموذجاً)، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمرك، 2009.
- بن يزة، يوسف، التمكين السياسي للمرأة وأثره في تحقيق التنمية الإنسانية في العالم العربي (دراسة في ضوء تقارير التنمية الإنسانية العالمية 2003-2008)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، باتنة، جامعة الحاج لخضر، 2010.
- الحنبي، عاصم محمد راضي، مدى توفر العوامل الطاردة لهجرة الأدمغة من جامعات الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 1993.
- صالح، أيمن جميل عبد الرحمن، معيقات البحث العلمي ودوافعه لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، 2003.
- عفار، علاء الدين، هجرة الكفاءات العلمية السورية أسبابها - انعكاساتها على التنمية (بالتطبيق على أساتذة جامعة حلب)، رسالة ماجستير غير منشورة، سوريا، جامعة حلب، 2005.
- محمد، زينة فائز، دراسة العلاقة بين التعليم والبحث العلمي وأثر ذلك على التنمية في سوريا، رسالة ماجستير غير منشورة، سوريا، جامعة تشرين، 2009.
- يوسف، نبيلة، الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لهجرة الأدمغة ودور التعليم العالي في الحد منها (دراسة وصفية تحليلية لواقع مشكلة هجرة الأدمغة من القطر العربي السوري "حالة السوريين المتواجدين في فرنسا"، رسالة ماجستير غير منشورة، سوريا، جامعة دمشق، 1999).

و. منشورات الكترونية

- الاتحاد البرلماني العربي، مذكرة الأمانة العامة حول جوهر الأدمغة العربية - وضع سياسة واضحة لاستيعاب الكفاءات العربية و الحد من هجرتها إلى الخارج، مجلة البرلمان العربي، السنة: 22، العدد: 82، كانون الأول / ديسمبر، 2001، (نسخة الكترونية) <http://www.arab-ipu.org/publications/journal/v82/memobrain.html>
- الإسكوا، التنمية البشرية المستدامة من المفهوم إلى التطبيق: دليل للعاملين في التنمية، ورقة للمناقشة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (سلسلة دراسات التنمية البشرية)، الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الإسكوا، 1996.

- إكونومو، ناتاسا وجورجيو، كرياكوس، **خطة إستراتيجية لاستيعاب العمالة ذات المهارات العالية والاستفادة منها، مؤسسة أنا ليندا الأورو - متوسطية للحوار بين الثقافات، 2006.**
- حوراني، غيتا، إدارة الثروة البشرية كمنطلق لجذب هجرة الأدمغة والكفاءات في لبنان، مجلة الدفاع الوطني، 2007، (نسخة الكترونية) <http://www.lebarmy.gov.lb/article.asp?ln=ar&id=17383>
- الخضري، جمال ناجي، آثار الحصار الإسرائيلي لقطاع غزة على التنمية، 2008، (نسخة الكترونية) <http://www.pbf.org.ps/site/?q=pages/view/397>
- خليل، محمد، توجه التنمية في فلسطين، معهد الأبحاث التطبيقية -أربيل، 2009، (نسخة الكترونية) [http://www.masader.ps/p/files/History%20of%20Development%20in%20OPT%20\(1967-2008\).doc](http://www.masader.ps/p/files/History%20of%20Development%20in%20OPT%20(1967-2008).doc)
- زرنه جي، عبد اللطيف، هجرة الأدمغة العربية وأثرها على المجتمع العربي، الجمعية الكونية السورية، مقال منشور، 2006، <http://www.alladab.com/forum/archive/index.php/t-27043.html>
- زقوت، علاء محمد أبو دية، **أوضاع اللاجئين الفلسطينيين في قطاع غزة بين معاناة اللجوء وواقع الحصار اقتصادياً - اجتماعياً - تعليمياً - صحياً**، 2008، (نسخة الكترونية) http://www.malaf.info/?page>ShowDetails&Id=570&table=table_141&CatId=178
- عزت، عائدة، هجرة العقول العربية، منشورات وزارة الصناعة والتجارة الخارجية المصرية، 2008، (نسخة الكترونية) www.mfti.gov.eg/SME/pdf/researchs/8.pdf
- فرجاني، نادر، **مقابلة مع قناة الجزيرة بعنوان التنمية الإنسانية في البلاد العربية**، موقع الجزيرة نت، 2002، (نسخة الكترونية) <http://www.aljazeera.net/Channel/archive/archive?ArchiveId=90924>
- فرجاني، نادر، **هجرة الكفاءات من الوطن العربي في منظور إستراتيجية لتطوير التعليم العالي**، مصر، مركز المشكاة للبحث، 2000، (نسخة الكترونية) <http://www.mafhoum.com/press2/79S24.htm>
- الفريح، فريال عثمان، **دليل التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة 1996-2002**، معهد الأبحاث العلمية، الكويت، نشر سلسلة الكتاب العربي، العدد 67، 2007.
- الفضل، منذر، **إهانة الحريات الأكاديمية و هجرة العقول العراقية**، مقال منشور في موقع الحوار المتمدن، العدد: 148، 2002، <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=1548>

- قوير، إبراهيم، **فقدان المواهب لصالح بلدان أخرى (وقف هجرة العقول العربية)**، 2004، (نسخة الكترونية) www.dribrahimguider.com/articles/sf0_1233056753.doc
- مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، **تقارير نفسية واجتماعية - هجرة الكفاءات الفلسطينية ظاهرة كارثية**، <http://www.alsdaqa.com/vb/showthread.php?t=12173&page=1>، (نسخة الكترونية) 2006
- المصعبى، عبد الملك منصور، **نزيف الكفاءات: حالة الدول العربية والإسلامية**، مؤسسة المنصور الثقافية، [http://www.mansourdialogue.org/Arabic/lecs%20\(31\).htm](http://www.mansourdialogue.org/Arabic/lecs%20(31).htm)، (نسخة الكترونية) 2008
- المنظمة الدولية للهجرة، **تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي**، 2009، (نسخة الكترونية) <http://www.egypt.iom.int/publications.htm>
- النداوى، خضير عباس، **هجرة العقول العربية**، مقال منشور، 2007، (نسخة الكترونية) <http://www.iraqwriters.com/iNP/view.asp?ID=67>
- الهيتي، نو زاد عبد الرحمن، **التنمية العربية في عالم متغير**، مركز الجزيرة للدراسات، 2009، (نسخة الكترونية) http://www.aljazeera.net/mritems/streams/2009/6/1/1_917998_1_51.pdf

ز. التقارير

- التقرير الإستراتيجي الفلسطيني لسنة 2009، لبنان، بيروت، مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، الطبعة الأولى، 2010، (نسخة الكترونية) http://www.alzaytouna.net/arabic/data/attachments/PlsStrRep/STR2009/PSR_2009.pdf
- التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية - هجرة الكفاءات العربية نزيف أم فرص؟، إدارة السياسات السكانية والهجرة/القطاع الاجتماعي، جامعة الدول العربية، 2008.
- التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، إدارة السياسات السكانية والهجرة/القطاع الاجتماعي، جامعة الدول العربية، 2006.
- تقرير التنمية الإنسانية 2009-2010 في الأرض الفلسطينية المحتلة، الاستثمار في الأمن الإنساني من أجل دولة مستقبلية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2010.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 (خلق الفرص للأجيال القادمة)، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2002.

ح. مؤتمرات

- بو مدين، يوسف و سرير، منورا، التنمية البشرية في الوطن العربي بين رهان التنمية الاقتصادية والنهضة المعرفية (حقائق - تحديات - آفاق)، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 9-10/3/2004.
- حرب، بيان هاني، دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ورقة مقدمة في اجتماع المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل، المغرب، الرباط، 21-23 أكتوبر، 2008.
- الحق، محبوب، مفاهيم التنمية البشرية، منتدى الفكر العربي: التنمية البشرية في الوطن العربي (بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي عقدها منتدى الفكر العربي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، عمان، 10-11 نيسان/أبريل 1993، تحرير علي أوهلي، منتدى الفكر العربي، عمان، 1994.
- الخشاني، محمد، التحويلات المالية للمهاجرين وأثرها على التنمية في بلدان المغرب العربي الثلاثة: المغرب، الجزائر وتونس، ورقة مقدمة إلى اجتماع خبراء الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية: التحديات والفرص، بيروت، 15-17 أيار/مايو 2006، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الإسكوا، الأمم المتحدة، 2006.
- السلمي، علي، تنمية الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية لمنشآت الأعمال الخاصة، مركز جدة للتدريب، الملتقى الثاني للموارد البشرية، الغرفة التجارية الصناعية، جدة، السعودية، 1996.
- عثمان، عثمان محمد، قياس التنمية البشرية: مراجعة نقدية، في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي (القاهرة، 6-9/12/1993)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1995.
- فارس، محمد الأمين، تحويلات العمال المهاجرين إلى المنطقة العربية: السمات والآثار، ورقة مقدمة إلى اجتماع خبراء الهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية: التحديات والفرص، بيروت، 15-17 أيار/مايو 2006، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا - الإسكوا، الأمم المتحدة، 2006.
- قريشي، يوسف و بن ساسي، إلياس، مؤشرات التنمية البشرية، المفهوم، الأساسيات، الحساب، ورقة مقدمة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس، 2004.
- مقداد، محمد إبراهيم، دور الجمعيات الخيرية الإغاثية في الاقتصاد الفلسطيني (دراسة حالة قطاع غزة)، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول: الاستثمار والتمويل في فلسطين بين آفاق التنمية والتحديات المعاصرة المنعقد بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية في الفترة من 8-9 مايو، 2005.

ط. احصائيات

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، التقديرات الأولية للحسابات القومية الرباعية، الربع الرابع 2011، فلسطين، رام الله، 2012.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، التنبؤات الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية لعام 2010، فلسطين، رام الله، 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، فلسطين في أرقام 2008، فلسطين، رام الله، 2009.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (أ)، فلسطين في أرقام 2010، فلسطين، رام الله، 2011.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، ابرز المؤشرات المتعلقة بالأمية في الأراضي الفلسطينية عشية اليوم العالمي لمحو الأمية 2010/9/8، فلسطين، رام الله، 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، الأهداف الإنمائية للألفية (MDGs) - تقرير احصائي، فلسطين، رام الله، 2009.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، الواقع الصحي في الأراضي الفلسطينية نهاية عام 2010 عشية يوم الصحة العالمي 2011/4/7، فلسطين، رام الله، 2011.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ب)، مسح القوى العاملة دورة (تشرين اول - كانون اول 2011)، الربع الرابع 2011، فلسطين، رام الله، 2012.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ج)، أعداد الطلبة والخريجين والهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الجامعية وكليات المجتمع حسب الجنس 2005/2006-2009/2010، فلسطين، رام الله، 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ج)، الواقع العائلي في الأراضي الفلسطينية لعام 2010 عشية يوم العمال العالمي 2011/5/1، فلسطين، رام الله، 2011.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2011، فلسطين، رام الله، 2011.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (د)، مسح الهجرة في الأراضي الفلسطينية 2010 (بيان صحفي)، فلسطين، رام الله، 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (هـ)، مسح الهجرة في الأراضي الفلسطينية 2010 (التقرير الرئيسي)، 2010، فلسطين، رام الله، 2010.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (و)، قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2010، فلسطين، رام الله، 2010.

ي. موقع إلكترونيه

- تقارير التنمية الإنسانية العربية <http://www.arab-hdr.org/arabic/reports/regionalarab.aspx>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني <http://www.pcbs.gov.ps>
- قاعدة بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمولودين الأجانب والمغتربين <http://www.oecd.org>

ثانياً: المراجع الأجنبية

A. Periodicals

- Blaug, Mark, **The empirical status of human Capital theory: A slightly jaundiced survey**, Journal of Economic Literature, No. 3, Vol. 14, American Economic Association Publications, Pittsburgh, Pennsylvania, 1976.
- Docquier, Fredric and Rapoport, Hillel, **Skilled Migration: The Perspective of Developing Countries**, World Bank Policy Research Paper No. 3382, Institute for the Study of Labor (IZA) Paper No. 2873, 2007.
- Srinivasan, T.N., **Human Development: A new paradigm or reinvention of the wheel**, The American Economic Review, vol. 84, issue 2, 1994.
- Wright, D., Flis, N., et al., **The 'Brain Drain' of Physicians: Historical antecedents to an ethical debate, c. 1960-79**, Philos Ethics Humanit Med 3(1): 24, 2008.

B. Studies

- Bakoush, Omran and Benamer, Hani and Bredan, Amin, **The Libyan doctors' brain drain: an exploratory study**, 2009.
- Burns, Andrew and Mohapatra, Sanket, **International Migration and Technological Progress**, Development Prospects Group, Migration and Remittances Team, 2008.
- Cao, Cong, **China's Brain Drain At The High End (Why government policies have failed to attract first-rate academics to return)**, 2008.
- Coppel, Jonathan and Dumont, Jean-Christophe and Visco, Ignazio, **Trends in Immigration and Economic Consequences**, OECD Economics Department Working Papers, No. 284, OECD Publishing, 2001.
- Docquier F. and Rapoport H., **The Brain Drain**, Institute of Economic and Social Research, Department of Science Economics, Université Catholique de Louvain, 2006.
- Germenji, Etleva and Gedeshi, Ilir, **Highly Skilled Migration from Albania: An Assessment of Current Trends and the Ways Ahead**, Issued by the Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, 2008.

- Gungor, Nil Demet and Tansel, Aysit, **Brain Drain from Turkey: An Investigation of Students' Return Intent**, Economic Research Center, Middle East Technical University, Turkey, Ankara, 2007.
- Kaushik, Manas and Jaiswal, Abhishek and Shah, Naseem and Mahal, Ajay, **High- end physician migration from India**, WHO, January, 2008.
- Ranis, Gustav and Stewart, Frances, **Strategies For Success In Human Development**, Economic Growth Center, Yale University, 2000.

C. Reports

- FAO/WFP, **Comprehensive Food Security and Vulnerability Analysis (CFSVA) West Bank and Gaza Strip**, East Jerusalem, 2007.
- **Human Development Report**, New York, United Nations Development Programme (UNDP), 1990.
- **Human Development Report**, New York, United Nations Development Programme (UNDP), 1995.
- **Human Development Report**, New York, United Nations Development Programme (UNDP), 1994.
- Palestinian National MDG Steering Committee, **Millennium Development Goals Occupied Palestinian Territory Progress Report**, (2005).
- The World Bank, **Migration And Remittances Factbook 2011**, 2nd Edition, 2011.
- WHO, **Country Cooperation Strategy for WHO and the Occupied Palestinian Territory 2006–2008**, 2005.

D. Electronic publications

- Gallina, Andrea, **The Impact of International Migration on The Economic Development of Countries in the Mediterranean Basin**, United Nation Expert group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Beirut 15-17 May 2006.
- Stilwell, B., Diallo, K., et al., **Developing evidence-based ethical policies on the migration of health workers: conceptual and practical challenges**, Hum Resource Health 1(1): 8, 2003.
- Streeten, Paul, **human Development: means and ends**, The Pakistan Development Review 34:4 Part I, 1995.

الملحق

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين

ملحق رقم (2): استبانة الكفاءات في الخارج

ملحق رقم (3): استبانة الكفاءات في الداخل

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء المحكمين

النوع	مكان العمل	اسم المحكم	م.
اقتصاد وعلوم سياسية	سلطة النقد الفلسطينية	د. سيف الدين عودة	1
اقتصاد	الجامعة الإسلامية	د. خليل النمرودي	2
إحصاء	الجامعة الإسلامية	د. سمير صافي	3
محاسبة	الجامعة الإسلامية	د. ماهر درغام	4
اقتصاد	الجامعة الإسلامية	د. محمد مقداد	5
إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية	د. يوسف بحر	6
إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية	د. وسیم الهبیل	7
إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية	د. سامي أبو الروس	8



ملحق رقم (2)

استبانة الكفاءات في الخارج

جامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة أعمال

استماراة استبانة

حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين
(دراسة حالة قطاع غزة)

الأخ/ات الفاضل/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

نظراً للدور البارز الذي تلعبه الكفاءات الفلسطينية في عملية تنمية المجتمع الفلسطيني والوصول به لتحقيق الأهداف المشودة، قامت الباحثة بعمل دراسة ميدانية للتعرف على آراءكم حول ظاهرة هجرة الكفاءات الفلسطينية والوسائل التي يمكنها الحد من هذه الظاهرة، وذلك استكمالاً لليل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

ولإيماننا العميق بأنكم الأكثر معرفة بالوضع القائم، وأنكم خير مصدر للوصول إلى المعلومات المطلوبة، كونكم أهل خبرة واختصاص، ونعهد بكم الاهتمام والاستعداد الدائمين لموازنة الأبحاث العلمية التي تخدم المجتمع وتطوره، لذا توجهنا إليكم لتعبئة هذه الاستبانة وكلنا أمل أن نجد التعاون المطلق من قبلكم.

إن حرصكم على تقديم المعلومات الكافية بدقة وموضوعية سيؤدي - بدون شك - إلى الوصول إلى أفضل النتائج لموضوع الدراسة، مما سيعود بالنفع والخير على كافة شرائح المجتمع الفلسطيني بإذن الله.

ملاحظة: البيانات التي يتم الحصول عليها منكم تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ويراعى فيها السرية التامة، حيث لا يتم التصريح باسم أي شخص عند الحديث عن النتائج.

شكراً لكم حسن تعاونكم،،،

وتفضلاً بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحثة

ميسون فوجو

الجزء الأول: أسئلة موجهة للكفاءات الموجودة خارج الأراضي الفلسطينية

البيانات الشخصية			
<input type="radio"/> دكتوراه	<input type="radio"/> بكالوريوس	<input type="radio"/> ماجستير	المؤهل العلمي Q1
.....	التخصص العلمي (طبيب، مهندس، محامي،الخ) Q2
<input type="radio"/> القطاع الحكومي	<input type="radio"/> القطاع الخاص	<input type="radio"/> الجامعات	مكان العمل الرئيسي Q3
.....	<input type="radio"/> غير ذلك حدد	<input type="radio"/> المنظمات الأهلية
<input type="radio"/> أنثى	<input type="radio"/> ذكر	الجنس Q4
<input type="radio"/> أقل من 30	<input type="radio"/> أقل من 30	<input type="radio"/> أقل من 40	العمر Q5
<input type="radio"/> 50	<input type="radio"/> 40 - أقل من 50	<input type="radio"/> 50 - أقل من 50
<input type="radio"/> أرمل/ة	<input type="radio"/> متزوج/ة	<input type="radio"/> مطلق/ة	الحالة الاجتماعية Q6
.....	سنة الحصول على آخر مؤهل علمي Q7
.....	البلد الذي حصلت منه على آخر مؤهل علمي Q8
.....	سنة	ما المدة التي قضيتها لاستلام عمل؟ Q9
<input type="radio"/> 3-10 سنة	<input type="radio"/> 7-4 سنة	<input type="radio"/> 10-8 سنة	عدد سنوات الخبرة Q10
.....	الدولة التي تقيم فيها حالياً Q11
.....	ما هي الجنسية التي تحملها حالياً Q12
.....	سنة	ما هي عدد السنوات التي قضيتها في بلد المهجر؟ Q13
<input type="radio"/> لا	<input type="radio"/> نعم	هل تقوم بعمل زيارات للأراضي الفلسطينية؟ Q14
.....	سنة	إذا كانت إجابة السؤال السابق "نعم" في المتوسط كل كم سنة تقوم بزيارة الأراضي الفلسطينية؟ Q15
<input type="radio"/> لا	<input type="radio"/> نعم	هل تتتابع الأخبار والتطورات في الأراضي الفلسطينية خلال إقامتك في بلد المهجر (من خلال الانترنت، التلفزيون، الأقارب والأصدقاء) Q16

معلومات حول أسباب اتخاذك لقرار الهجرة

<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>هل تملك حق الإقامة الدائمة في الأراضي الفلسطينية (هوية)؟</p> <p>كيف تصف وضعك الاقتصادي أثناء وجودك في فلسطين</p>	Q17
<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>إذا كنت قد حصلت على عمل أثناء وجودك داخل الأراضي الفلسطينية فهل واجهت صعوبات أثناء عملك؟</p>	Q18
<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>إذا كانت إجابة السؤال السابق "نعم" ما هي هذه الصعوبات؟</p> <p>(يمكنك اختيار أكثر من صعوبة)</p>	Q19
<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>إذا كانت إجابة السؤال السابق "نعم"</p> <p>ما هي هذه الصعوبات؟</p> <p>(يمكنك اختيار أكثر من صعوبة)</p>	Q20
<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>هل تعرضت أنت أو أحد أفراد أسرتك لمضايقات مباشرة من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي؟</p>	Q21
<input type="radio"/> اعتقال <input type="radio"/> مصادر أراضي <input type="radio"/> ضرر جسدي <input type="radio"/> تحرير أراضي <input type="radio"/> هدم منازل <input type="radio"/> غير ذلك حدد	<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<p>إذا كانت إجابة السؤال السابق "نعم"</p> <p>اختر نوع المضايقة التي تعرضت لها (يمكنك اختيار أكثر من خيار)</p>	Q22
<input type="radio"/> إلى حد ما <input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>خلال وجودك في بلد المهجر، هل حققت الهدف الذي سعيت لتحقيقه عبر قرار الهجرة؟</p>	Q23
<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>هل قمت بتحويل أي مبالغ مالية إلى عائلتك في الأراضي الفلسطينية؟</p>	Q24
<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<input type="radio"/> ممتاز <input type="radio"/> جيد جداً <input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية) <input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<p>إذا كانت إجابة السؤال السابق "نعم"</p> <p>كيف تم استخدام هذه التحويلات؟</p> <p>(يمكنك اختيار أكثر من خيار)</p>	Q25

<input type="radio"/> لا <input type="radio"/> نعم	<p>هل تذكر في العودة إلى الأراضي الفلسطينية؟</p> <p>Q26</p>
<p>إذا كانت إجابة السؤال السابق "نعم" انتقل للسؤال Q27 وإذا كانت الإجابة "لا" انتقل للسؤال Q28</p>	
<input type="radio"/> دوافع وطنية <input type="radio"/> أسباب اقتصادية <input type="radio"/> ارتباطات عائلية واجتماعية <input type="radio"/> الترامات (أكاديمية ، مهنية) <input type="radio"/> دوافع دينية (هذه الأرض أرض رباط) <input type="radio"/> غير ذلك، حدد	<p>ما هي الأسباب التي تدفعك للعودة؟</p> <p>Q27</p> <p>(يمكنك اختيار أكثر من سبب)</p>
<input type="radio"/> حدوث استقرار سياسي <input type="radio"/> تحسن في الوضع الاقتصادي الداخلي <input type="radio"/> تحسن النظم الإدارية في المؤسسات الفلسطينية <input type="radio"/> تطور البحث العلمي في المؤسسات الفلسطينية <input type="radio"/> غير ذلك، حدد	<p>ما هي الدوافع التي يمكن أن تؤثر إيجاباً في قرار عودتك إلى أرض الوطن؟</p> <p>Q28</p> <p>(يمكنك اختيار أكثر من دافع)</p>

انتهى الجزء الأول من الاستبانة يرجى الانتقال للجزء الثاني

الجزء الثاني: فيما يلي مجموعة من الوسائل المستخدمة في تحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية، حسب معرفتك السابقة في الوضع داخل قطاع غزة إلى أي مدى تعتقد أننا بحاجة إلى التحسين في كل وسيلة من الوسائل التالية للحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية وتشجيع عودتها إلى أرض الوطن.

ضع الدرجة التي تناسبك من (10-1) لكل فقرة من الفقرات التالية مع العلم أنه كلما اقتربت الإجابة من (10) دل ذلك على أننا بحاجة للتحسين الكامل وكلما اقتربت الدرجة من (1) دل ذلك على أنه لا يوجد حاجة للتحسين	
الدرجة 10-1	تحسين الوضع الاقتصادي
	تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية ومع مهارات وقدرات العنصر البشري 1
	تحطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل 2
	تصحيح هيكل القوى العاملة الحالي بما يحد من ظاهرة البطالة 3
	تعديل قوانين العمل وال التعاقد 4
	تحسين ظروف بيئه العمل المادية 5
	تفعيل دور المصارف وتحفيزها لتسهيل القروض الاستثمارية وتحسين شروط الإقراض طوبل الأجل 6
	توجيه الجمعيات الخيرية الإغاثية إلى الاهتمام بالمشاريع الإنتاجية التي تسعى لخلق فرص عمل 7
	تأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية 8
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	
	رفع الموازنة للجامعات ومعاهد التعليم العالي 1
	تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية والتوجهات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل 2
	وضع الأسس والمعايير المناسبة لتقدير مخرجات التعليم العالي المختلفة وقياس حاجة المجتمع لها بين الفترة والأخرى 3
	مراجعة البرامج الأكademie بشكل دوري في ضوء المستجدات العلمية والاقتصادية 4
	إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أساتذة جامعات من داخل وخارج البلاد لفترات زمنية محددة للتدريس في الجامعات الفلسطينية 5
	التأكيد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكademie لمؤسسات التعليم العالي 6
	تقديم الدوافع اللازمة لتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم والتدريب 7
	عقد اتفاقيات ثنائية مع القطاع الخاص لتدريب الطلبة قبل تخرجهم ووفق احتياجات القطاع الخاص 8
	فتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين بحيث تتوفر قاعدة بيانات عن الخريجين واحتياجاتهم التربوية 9
	تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج 10
الاهتمام بالبحث العلمي	
	زيادة المبالغ والمخصصات المرصودة لأغراض البحث العلمي 1
	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار والربط بين الجامعات لأغراض البحث العلمي 2

	تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر	3
	اقتراح اتفاقيات التعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي والتنسيق معها لخدمة الكفاءات العلمية	4
	رفع مستوى التنسيق بين برامج البحث العلمي الوطنية	5
	توفير فرص الإعارة وتشجيع الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج فلسطين	6
	توفير المكتبات والمراجع والمراكم الإحصائية لتحليل الأبحاث والنتائج لخدمة أغراض البحث العلمي	7
	إتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة وتغطية نفقات السفر والإقامة	8
	ربط أنظمة الترقيات والحوافز بالكفاءة العلمية والتميز في البحث العلمي	9
	سن القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية	10
إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص		
	العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال	1
	تطوير المناطق الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة متطرفة	2
	تحسين نظم الإقراض وتمويل الاستثمار والخدمات المالية	3
	مشاركة القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية وتفعيل دوره في التطوير الاقتصادي	4
	تحقيق التكامل بين الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص من خلال التشاور المستمر و تحديد الأدوار والمسؤوليات	5
	إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل والتعاون بين القطاعين العام والخاص	6
	تقديم الحوافز التشجيعية والتسهيلات الضريبية	7
	توسيع قاعدة استثمار القطاع الخاص لتغطية القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم والبحث العلمي والتطوير التقني والصناعي والزراعي	8
	إنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية التي تكون رافداً لدعم القطاع للخاص بكوارد مؤهلة	9
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية		
	معالجة الوضع الأمني والسياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار	1
	تحفيز الروتين والقيود والإجراءات الحكومية	2
	القضاء على الفساد والرشوة والمحسوبية بحيث يكون التعيين في الوظائف حسب الكفاءة	3
	تقدير الكفاءات العلمية وزيادة الثقة بدورها الهام في عمليات التنمية	4
	إطلاق المربيات واحترام حقوق المواطن	5
	تطوير الإطار القانوني اللازم لتعزيز دور المصارف في تمويل عملية التنمية	6
	تطوير وتحديث قوانين تشجيع الاستثمار لتناسب الظروف والمستجدات والتغيرات العالمية	7

تمت بحمد الله
شكراً لحسن تعاونكم



ملحق رقم (3)

استبانة الكفاءات في الداخل

الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة أعمال

استماراة استبانة

حول استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة)

الأخ/ت الفاضل/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

نظراً للدور البارز الذي تلعبه الكفاءات الفلسطينية في عملية تمية المجتمع الفلسطيني والوصول به لتحقيق الأهداف المشودة، قامت الباحثة بعمل دراسة ميدانية للتعرف على آراءكم حول ظاهرة هجرة الكفاءات الفلسطينية والوسائل التي يمكنها الحد من هذه الظاهرة، وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

ولإيماننا العميق بأنكم الأكثـر معرفة بالوضع القائم، وأنكم خـير مصدر للوصول إلى المعلومات المطلوبة، كونكم أهل خـبرة واختصاص، ونـعهد بـكم الاهتمام والاستعداد الدائمـين لـمـؤـازـرـة الأبحـاثـ الـعـلـمـيـةـ الـتـيـ تـخـدـمـ الـجـمـعـ وـتـطـوـرـ، لـذـاـ تـوـجـهـنـاـ إـلـيـكـمـ لـتـعـبـةـ هـذـهـ الـاـسـتـبـانـهـ وـكـلـنـاـ أـمـلـاـ نـجـدـ الـعـاـونـ الـمـطـلـقـ مـنـ قـلـكـمـ.

إن حرصكم على تقديم المعلومات الكافية بدقة و موضوعية سيؤدي - بدون شك - إلى الوصول إلى أفضل النتائج لموضوع الدراسة، مما سيعود بالنفع والخير على كافة شرائح المجتمع الفلسطيني بإذن الله.

ملاحظة: البيانات التي يتم الحصول عليها منكم تستـخدم لـأـغـرـاضـ الـبـحـثـ الـعـلـمـيـ فقطـ وـيـرـاعـيـ فـيـهاـ السـرـيـةـ النـاـمـةـ،ـ حيثـ لاـ يـتـمـ التـصـرـيـحـ باـسـمـ أيـ شـخـصـ عـنـ الـحـدـيـثـ عـنـ النـتـائـجـ.

شكـرـيـنـ لـكـمـ حـسـنـ تـعـاـونـكـمـ،ـ

وـتـفـضـلـواـ بـقـبـولـ فـائـقـ الـاحـتـرـامـ وـالـتـقـدـيرـ،ـ

الباحثة

ميسون فرجو

الجزء الأول: أسئلة موجهة للكفاءات الموجودة داخل الأراضي الفلسطينية

البيانات الشخصية			
<input type="radio"/> دكتوراه	<input type="radio"/> ماجستير	<input type="radio"/> بكالوريوس	المؤهل العلمي Q1
.....	التخصص العلمي (طبيب، مهندس، محامي،الخ) Q2
<input type="radio"/> القطاع الحكومي	<input type="radio"/> القطاع الخاص	<input type="radio"/> الجامعات الفلسطينية	مكان العمل الرئيسي Q3
.....	<input type="radio"/> غير ذلك، حدد	<input type="radio"/> المنظمات الأهلية
<input type="radio"/> أنثى	<input type="radio"/> ذكر	الجنس Q4
40 - أقل من 30	<input type="radio"/> أقل من 30	العمر Q5
.....	<input type="radio"/> 50 - أقل من 50	<input type="radio"/> 40 - أقل من 50
<input type="radio"/> أرمل/ة	<input type="radio"/> متزوج/ة	<input type="radio"/> أعزب/عزباء	الحالة الاجتماعية Q6
.....	سنة الحصول على آخر مؤهل علمي Q7
.....	البلد الذي حصلت منه على آخر مؤهل علمي Q8
.....	ما المدة التي قضيتها لاستلام عمل؟ Q9
3-4 سنة	<input type="radio"/> 7-8 سنة	<input type="radio"/> 10-11 سنة	عدد سنوات الخبرة Q10
.....	15-16 سنة فاكثر
معلومات متعلقة باتخاذ قرار الهجرة			
<input type="radio"/> لا	<input type="radio"/> نعم	هل تملك حق الإقامة الدائمة في الأراضي الفلسطينية (هوية)؟ Q11
<input type="radio"/> جيد (يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<input type="radio"/> ممتاز	كيف تصف وضعك الاقتصادي Q12
<input type="radio"/> سيء (لا يكفي لسد الحاجات الأساسية)	<input type="radio"/> جيد جدا	الحالى في الأراضي الفلسطينية
<input type="radio"/> لا	<input type="radio"/> نعم	هل تعرضت أنت أو أحد أفراد أسرتك لمضايقات مباشرة من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي؟ Q13
<input type="radio"/> اعتقال	<input type="radio"/> مصادر أراضي	إذا كانت إجابة السؤال السابق "نعم"
.....	<input type="radio"/> ضرر جسدي	اختر نوع المضايقة التي تعرضت لها (يمكنك اختيار أكثر من خيار)
<input type="radio"/> هدم منازل	<input type="radio"/> تجريف أراضي
.....	غير ذلك حدد

<input type="radio"/> نعم، هجرة دائمة <input type="radio"/> نعم، هجرة مؤقتة (لأغراض الدراسة أو العمل لفترة محددة) <input type="radio"/> لا	هل تفكّر أو لديك الرغبة في الهجرة الآن أو في المستقبل إذا توفّرت الفرصة؟	Q15
إذا كانت إجابة المُسأله السابق "لا" انتقل للسؤال رقم Q16 وإذا كانت الإجابة "نعم" انتقل للأسئله Q17،Q18		
<input type="radio"/> من أجل البقاء مع العائلة <input type="radio"/> الراحة في العيش داخل المجتمع الفلسطيني <input type="radio"/> كبر السن يؤثّر على اتخاذني لقرار الهجرة <input type="radio"/> صعوبة التأقلم مع مجتمعات مختلفة في الثقافة والعادات <input type="radio"/> ظروف سياسية (من نوع من السفر بسبب الاعتقال، الإقامة الجبرية) <input type="radio"/> دوافع دينية (هذه الأرض أرض رباط) <input type="radio"/> غير ذلك، حدد	ما هي الأسباب التي لا تدفعك إلى التفكير بالهجرة إلى الخارج؟ (يمكنك اختيار أكثر من سبب)	Q16
<input type="radio"/> كندا <input type="radio"/> الولايات المتحدة <input type="radio"/> أوروبا <input type="radio"/> دول الخليج <input type="radio"/> غير ذلك، حدد	ما هو البلد الذي تفكّر في الهجرة إليه؟	Q17
<input type="radio"/> تحسين الوضع المادي <input type="radio"/> الوضع السياسي والأمني المحلي <input type="radio"/> السياسات والإجراءات الإسرائيليّة ضدّ الفلسطينيين <input type="radio"/> دوافع وأسباب اجتماعية <input type="radio"/> الرغبة في التطور العلمي في مجال التخصص <input type="radio"/> عدم توافر عمل يلائم التخصص العلمي الذي تحمله <input type="radio"/> الرغبة في الحصول على جواز سفر أو إقامة دائمة في بلد آخر <input type="radio"/> عدم توفر التسهيلات المناسبة والمشجعة على البحث العلمي <input type="radio"/> أسباب أخرى، حدها	ما هي دوافعك الرئيسية للتفكير بالهجرة؟ (يمكنك اختيار أكثر من دافع)	Q18

انتهي الجزء الأول من الاستبانه يرجى الانتقال للجزء الثاني

الجزء الثاني: فيما يلي مجموعة من الوسائل المستخدمة في تحسين مستوى التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية، إلى أي مدى تعتقد أننا بحاجة إلى التحسين في كل وسيلة من الوسائل التالية للحد من هجرة الكفاءات الفلسطينية.

ضع الدرجة التي تناسبك من (10-1) لكل فقرة من الفقرات التالية مع العلم أنه كلما اقتربت الإجابة من (10) دل ذلك على أننا بحاجة للتحسين الكامل وكلما اقتربت الدرجة من (1) دل ذلك على أنه لا يوجد حاجة للتحسين

الدرجة	تحسين الوضع الاقتصادي
10-1	
1	تحسين الدخل ليتناسب مع مستوى المعيشة في الأراضي الفلسطينية ومع مهارات وقدرات العنصر البشري
2	تخطيط القوى العاملة وفقاً لاحتياجات سوق العمل
3	تصحيح هيكل القوى العاملة الحالي بما يحد من ظاهرة البطالة
4	تعديل قوانين العمل والتعاقد
5	تحسين ظروف بيئة العمل المادية
6	تفعيل دور المصارف وتحفيزها لتسهيل القروض الاستثمارية وتحسين شروط الإقراض طويلاً الأجل
7	توجيه الجمعيات الخيرية الإغاثية إلى الاهتمام بالمشاريع الإنذارية التي تسعى لخلق فرص عمل
8	تأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية
تأهيل وتطوير الكوادر البشرية	
1	رفع الموازنة للجامعات ومعاهد التعليم العالي
2	تنظيم عملية الالتحاق بالتعليم العالي في ضوء الحاجة التنموية والتوجهات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل
3	وضع الأسس والمعايير المناسبة لتقدير مخرجات التعليم العالي المختلفة وقياس حاجة المجتمع لها بين الفترة والأخرى
4	مراجعة البرامج الأكademie بشكل دوري في ضوء المستجدات العلمية والاقتصادية
5	إقامة صناديق خاصة تدعم استضافة أئمة جامعات من داخل وخارج البلاد لفترات زمنية محددة للتدريس في الجامعات الفلسطينية
6	التأكيد على أهمية مشاركة القطاع الخاص في وضع الخطط الأكademie لمؤسسات التعليم العالي
7	تقديم حوافز اللازمة لتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم والتدريب
8	عقد اتفاقيات ثنائية مع القطاع الخاص لتدريب الطلبة قبل تخرجهم ووفقاً لاحتياجات القطاع الخاص
9	فتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين بحيث تتوفر قاعدة بيانات عن الخريجين واحتياجاتهم التربوية
10	تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج
الاهتمام بالبحث العلمي	
1	زيادة المبالغ والمحضات المرصودة لأغراض البحث العلمي
2	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نشاطات البحث والتطوير والابتكار والربط بين الجامعات لأغراض البحث العلمي
3	تشجيع البحث العلمي والتأليف والترجمة والنشر

	اقتراح اتفاقيات التعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي والتنسيق معها لخدمة الكفاءات العلمية	4
	رفع مستوى التنسيق بين برامج البحث العلمي الوطنية	5
	توفير فرص الإعارة وتشجيع الزيارات العلمية لتبادل الخبرات مع الجامعات خارج فلسطين	6
	توفير المكتبات والمراجع والمراكم الإحصائية لتحليل الأبحاث والنتائج لخدمة أغراض البحث العلمي	7
	إتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة وتغطية نفقات السفر والإقامة	8
	ربط أنظمة الترقيات والحوافز بالكفاءة العلمية والتميز في البحث العلمي	9
	سن القوانين والتشريعات التي تحافظ على حقوق الملكية الفكرية	10
إيجاد بيضة مشجعة للقطاع الخاص		
	العمل على تطوير البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال	1
	تطوير المناطق الصناعية الحالية وإقامة مناطق صناعية جديدة متقدمة	2
	تحسين نظم الإقراض وتمويل الاستثمار والخدمات المالية	3
	مشاركة القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية وتفعيل دوره في التطوير الاقتصادي	4
	تحقيق التسييق و التكامل بين الحكومة و المجتمع المدني و القطاع الخاص من خلال التشاور المستمر و تحديد الأدوار و المسؤوليات	5
	إيجاد هيكلية اقتصادية على أساس التكامل و التعاون بين القطاعين العام والخاص	6
	تقديم الحوافز التشجيعية و التسهيلات الضريبية	7
	تنويع قاعدة استثمار القطاع الخاص لتغطى القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم و البحث العلمي و التطوير التقني و الصناعي و الزراعي	8
	إنشاء ودعم حاضنات الأعمال التخصصية التي تكون رافداً لدعم القطاع الخاص بكوادر مؤهلة	9
تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية		
	معالجة الوضع الأمني والسياسي بما يكفل توفير الأمن والاستقرار	1
	تخفيض الروتين والقيود والإجراءات الحكومية	2
	القضاء على الفساد و الرشوة و المحسوبية بحيث يكون التعيين في الوظائف حسب الكفاءة	3
	تقدير الكفاءات العلمية وزيادة الثقة بدورها الهام في عمليات التنمية	4
	إطلاق الحرريات واحترام حقوق المواطن	5
	تطوير الإطار القانوني اللازم لتعزيز دور المصارف في تمويل عملية التنمية	6
	تطوير وتحديث قوانين تشجيع الاستثمار لتناسب الظروف و المستجدات و التغيرات العالمية	7

تمت بحمد الله
شكراً لحسن تعاونكم